Ontario
Human Rights Commission

Commission ontarienne des
droits de la personne

Ontario

Annual Report

2005-2006

RECEIVED
JAN 1 2 2007

Published by the Ontario Human Rights Commission
Province of Ontario, Toronto, Canada
© 2006, Government of Ontario
ISSN 0702-0538 6/06 500
ISBN 1-4249-0818-3

Ontario

June 29, 2006

The Honourable Michael J. Bryant
Attorney General
720 Bay Street
Toronto ON M5G 2K1

Dear Minister:

Under section 31(1) of the Ontario *Human Rights Code*, the Ontario Human Rights Commission is required to submit a report on the Commission's activities for the previous fiscal period by June 30th of each year to be tabled in the Legislature.

In this regard, it is my pleasure to provide you with the Commission's Annual Report 2005-2006. This report reflects the activities of the Commission from April 1, 2005 to March 31, 2006.

Yours sincerely,

Barbara Hall, B.A, LL.B, Ph.D (hon.)
Chief Commissioner

Ontario Human Rights Commission
Annual Report 2005-2006

Ontario Human Rights Commission
180 Dundas Street W. 7th Floor
Toronto ON M7A 2R9

Table of Contents

MESSAGE FROM THE CHIEF COMMISSIONER 1
COMMISSION ACTIVITIES 2005-2006 4

The Commission's Mandate 5

Human Rights Inquiries and Complaints from the Public ...6
Caseload at a Glance 6
Contacts with the Commission and Intake of Complaints ... 7
Cases Dismissed on Preliminary Objections 8
Mediation and Settlement 8
Withdrawn Complaints 9
Investigation and Referral of Complaints 10

Litigation 12

Commission-Initiated Advice, Inquiry and Complaints 13
Discriminatory Effect of School Discipline Legislation and Policies 14
Restaurant Accessibility 15
Discriminatory Effect of the *Change of Name Act* 15
Accessibility of Driving Schools 16
Mandatory Retirement 16
Drug and Alcohol Testing 17
Accessibility for Homebuyers with Disabilities 18
Other Matters 18

Reforming Ontario's Human Rights System 19

Policy Development 21
Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination 23
Sexual Orientation Policy Update 24
Human Rights and the Family 25

Promotion and Partnership 25
Public Education 25
Aboriginal Human Rights Program 27
Call for a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination 28

2007-00879

National and International Cooperation 30
www.ohrc.on.ca 31

Corporate Services 32

Accountability Framework 2005-2006 33

APPENDICES 36

List of Commissioners 37

Tables 45
Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited 45
Table 2: Monetary Damages in Settlements by Ground 46
Table 3: Cases Completed or Referred, by Disposition and Grounds 47
Table 4: Cases Completed or Referred, by Disposition and Social Area 48
Cases Completed or Referred by the Commission 49

Fact Sheet: Commission Statistics for the Year Ending March 31, 2006 50
Public contact with the Commission 50
Breakdown of cases completed at the Commission 50
Commission decisions 51
Summary 51

Case Summary Highlights 52
Commission Settlements and Orders 52
Settlements and Decisions at the Human Rights Tribunal of Ontario 55
Decisions from Higher Courts 61

List of Decisions, Settlements, Judicial Reviews and Appeals 65

List of Publications 69

Financial Statement 72

ENDNOTES 73

Message from the Chief Commissioner

June 2006

I am pleased to report on the activities of the Ontario Human Rights Commission for the period April 1, 2005 to March 31, 2006.

In doing so, I would like to thank the staff of the Commission, and the Commissioners themselves, for their hard work and dedication to human rights. Some, like myself, have recently joined the Commission, while others finished their time with the Commission this past year. All have made an important contribution. In particular, I'd like to recognize the invaluable leadership of Keith Norton for his nine years of service as Chief Commissioner, which ended in October 2005. I would also like to acknowledge and thank Commissioner Ivan Oliveira who served as interim Chief Commissioner until my arrival in December 2005.

During 2005-06, the Commission realized significant achievements in the fulfillment of its mandate to protect, promote and advance human rights for the people of Ontario.

The Commission mediated, investigated or otherwise completed a total of 2,117 individual complaints of discrimination (3% more than the previous fiscal year), and referred a total of 170 cases to the Human Rights Tribunal of Ontario for a hearing.

Following research and inquiry into the discriminatory impact of "safe schools" legislation and policies on racialized students and students with disabilities, the Commission initiated its own complaints to more directly seek a systemic resolution of the issues more directly. Several related complaints from students were settled through mediation.

A number of other cases included significant public interest remedies to help prevent future discrimination. A settlement with a school board

resulted in an agreement on comprehensive measures to ensure all staff have equal access to positions of responsibility in the school system regardless of race. A public interest remedy obtained in a lengthy case at the Human Rights Tribunal of Ontario now requires transit operators to announce subway stops to assist riders with visual disabilities and others to better navigate the system. The Commission also intervened in two cases at the Supreme Court of Canada: one advances human rights principles with respect to religious accommodation; and the other enhances the power of administrative tribunals to interpret and apply human rights legislation.

During the year, the Commission released a new *Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination*, updated its *Policy on Discrimination and Harassment Because of Sexual Orientation* to reflect the rights of same-sex marriage partners, and undertook public consultations toward development of a policy on discrimination because of family status.

In addition to reaching more than 10,000 individuals at public education events, the Commission partnered with the Union of Ontario Indians to produce a new brochure on Aboriginal persons' rights under the *Code*. Available in Mohawk, Cree and Ojibway, the brochures were distributed to over 250 Aboriginal service organizations across the province. The Commission also continued its partnership with the Canadian Commission for UNESCO and other organizations in promoting a call for a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination.

This past year also saw the Legislature of Ontario pass a Bill to end mandatory retirement. The Bill, which takes effect in December 2006, addresses a longstanding recommendation of the Commission to allow employees the choice to continue working past age 65.

For many years the Commission has called for change to improve Ontario's human rights system. It therefore welcomed the Attorney General's announcement last summer of his intent to develop proposals for reform by winter. Following on these proposals, in April 2006, the government introduced Bill 107, an Act that, if passed, will significantly amend Ontario's *Human Rights Code*. Public hearings are anticipated in the coming months. The Commission is working with stakeholders and government to ensure the Bill meets international principles for the establishment and strengthening of human rights institutions.

Ontario is home to some of the most diverse communities in the world. The health and safety of our combined community requires a strong integrated human rights system: one that can deal efficiently and effectively with individual complaints of discrimination; act in the public interest to protect and advance human rights; as well as promote respect for human rights through public education, partnership, and cooperation among individuals, organizations and institutions, across the province and elsewhere.

I look forward to the coming year, working to ensure the system, and in particular the Commission, has what it needs to achieve the goals of the *Code*: recognizing the dignity and worth of every person in Ontario and providing for equal rights and opportunities without discrimination.

Yours sincerely,

Barbara Hall, B.A, LL.B, Ph.D (hon.)
Chief Commissioner

Commission Activities 2005-2006

The Commission's Mandate

The Ontario Human Rights Commission (the "Commission") is an independent, arm's length agency of the provincial government, accountable to the Legislature through the Attorney General. As Canada's oldest Commission, it was established in 1961 to administer the Ontario *Human Rights Code* (the "*Code*"). The Commission's mandate is to protect, promote and advance human rights in Ontario, and this mandate is central to building stronger, safer communities.

The *Code* sets out the right of individuals in Ontario to be free from discrimination in employment, housing accommodation, goods, services and facilities, contracts, and membership in vocational associations and trade unions, based on fifteen prohibited grounds. These include: race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed (religion), sex (including pregnancy and gender identity), sexual orientation, disability, age (18 and older, except 16 and older in housing, and up to 65 in employment), marital status (including same sex partners), family status, receipt of public assistance (in accommodation only) and record of offences (in employment only).

The Commission has broad functions and powers under the *Code* and acts independently on behalf of the public interest. The Commission investigates complaints of discrimination, endeavours to settle complaints between parties, and litigates cases at the Human Rights Tribunal of Ontario and higher courts. The Commission also inquires into human rights matters, initiates complaints, and undertakes to prevent discrimination through research, policy development, cooperation, and public education. The Commission's inquiry and intake, mediation, investigation, policy, and legal services work in an integrated fashion to fulfil all aspects of the Commission's mandate.

Human Rights Inquiries and Complaints from the Public

Caseload at a Glance

In 2005-06:

- The Commission began the fiscal year with an active caseload of 2,733 cases
- 2,399 new complaints were received and added to the caseload
- 2,117 complaints from the caseload were completed at the Commission, on average at 12.9 months (approximately 3% more cases than in 2004-05, and 11% more than the 1999-2004 average)
- 143 cases were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario, on average at 27.6 months (150 cases were referred in 2004-05)
- 27 additional cases were referred to the Tribunal after reconsideration by the Commission of a previous decision
- The Commission ended the fiscal year with an active caseload of 2,880 cases, 147 or 5% more cases than the beginning of the year
- Over the last few years, the Commission has received more cases than it has the resources to complete, resulting in a backlog of 581 cases at year-end
- 85 cases (3% of its active caseload) were over three years old at year-end

Contacts with the Commission and Intake of Complaints

As the first point of contact for members of the public, the Commission's Inquiry and Intake Service delivers important public education about human rights and responsibilities under the *Code*. Specific information is also provided about the Commission's policies and guidelines as well as how to file a complaint or access other external resources. Often, this information helps empower potential complainants to resolve matters so that a complaint is not necessary. The Commission's Inquiry and Intake Services also assist potential respondents to prevent or address discrimination within their organizations. Inquirers whose issues are not human rights-related are provided with referrals to more appropriate organizations for assistance in addressing their concerns.

Each year, a number of individuals turn to the Commission for help by filing a formal complaint. Under the *Code*, the Commission is required to receive all complaints filed by individuals.

In 2005-06:

- Commission staff dealt with over 43,011 telephone inquiries[1]
- 1,760 inquiries were received by letter
- 760 persons inquired in person at the office
- 824,887 individual visits were made to the Commission's Web site
- 2,399 formal complaints were filed with the Commission. This is the same number of complaints filed in the 2004-2005 fiscal period, and represents a 16.5% increase over the average of 2,060 new complaints filed per year over the five-year period from 1999-2004

Cases Dismissed on Preliminary Objections

The Commission may decide not to proceed with a complaint for reasons set out in section 34 of the *Human Rights Code*.

In 2005-06, of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 8.6% were dismissed based on such preliminary objections, on average at 9.5 months. Using the parties' written submissions, the Commission determined that:

- 2.0% of cases could have been dealt with by another legislated body, such as through a union grievance procedure under labour legislation or at the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal
- In 4.0% of cases there was evidence the complaint was frivolous, vexatious, or made in bad faith
- In 0.2% of cases the matter was outside the Commission's jurisdiction
- In 2.4% of cases the events occurred outside the *Code*'s six month filing requirement

Mediation and Settlement

The *Code* requires the Commission to endeavour to settle complaints, and mediation is an extremely successful aspect of the Commission's work. The Commission provides confidential mediation services early in the process to help settle complaints to the satisfaction of both parties and the Commission.[2] The Commission has a consistent 70% or higher success rate in resolving complaints at this stage. Successful early mediation brings about quick remedies, can incorporate public interest provisions, and reduces the need for individuals to go through more lengthy processes of investigation or litigation. One good example this past year was the significant public remedies obtained by the

Commission through early mediation of a complaint involving homophobic discrimination and harassment at Lakehead District School Board (see Appendix: *Case Summary Highlights*).

Complaints that cannot be settled or resolved in some other way between the parties early on are referred for investigation: however, they may settle at any stage in the Commission's process or at the Tribunal. Year after year, the Commission assists parties to reach mutually agreeable resolutions in more than half of all cases completed at the Commission and in approximately 80% of cases at the Tribunal. The Commission seeks out systemic and public interest remedies in all settlements, designed to prevent future discriminatory conduct.

In 2005-06, of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 57.1% were settled by the Commission or resolved between the parties, on average at 12.4 months:

- 34.4% (778 cases) were settled through early mediation without investigation, on average at 7.4 months, representing a success rate of 71% of the 1,096 cases in which parties participated in early mediation
- 10.1% were settled at the investigation stage, on average at 26.2 months
- 12.6% were resolved between the parties, on average at 15.0 months

Withdrawn Complaints

Individuals may withdraw their complaints at any time, and for a number of reasons. For example, this will occur where the parties reach a settlement and an agreed upon term is that the complaint be withdrawn. Withdrawals can also arise early in the process if it becomes apparent that their concerns do not fall within the jurisdiction of the

Commission, or if the respondent's answer explains the situation to the complainant's satisfaction. Some complainants may decide not to pursue the matter any further after reviewing the Commission's investigation findings. In other cases, individuals simply decide they no longer wish to pursue a complaint that has been in the system for a long time.

In 2005-06:

- Of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 16.7% were withdrawn by the complainant, some as a result of a term of settlement, on average at 7.5 months

Investigation and Referral of Complaints

The Commission conducts a neutral and objective investigation and then determines whether there is sufficient evidence to warrant referring a case to the Human Rights Tribunal of Ontario for a hearing. The investigation process creates an opportunity for parties to be heard, to ask questions, and to provide further information or evidence in support of their views, such as documents or names of witnesses. The Commission also continues to seek opportunities for settlement during the investigation process, enabling parties to come to a resolution of the complaint in accordance with the *Code* and Commission policy.

Under s. 33 of the *Code*, the Commission has broad powers of investigation. It can interview parties and witnesses, conduct site inspections, seize and review documents, research and examine relevant data, such as statistical or demographic information, or employee and other organizational records. Through this process investigators may uncover evidence that is indicative of both individual and systemic discrimination.

Investigators consult with the Commission's legal and policy services to ensure that investigation plans, reports of findings and settlements consistently and properly interpret and apply the *Code* and Commission policy. Investigators also provide parties with information about how the *Code* and the Commission's policies relate to the case, and ensure that settlements include public interest remedies where they may prevent discrimination and harassment in the future. For example, during an investigation in 2005, the Commission successfully settled four cases with the Dufferin-Peel Catholic District School Board relating to race, disability, and school discipline policies (see Appendix: *Case Summary Highlights*).

Although complainants do not appear in person before the Commission, they are provided with a copy of the comprehensive staff investigation report that is prepared for the Commissioners, and their written submissions, together with the respondent's submissions, are provided to the Commissioners for consideration. Commissioners then decide whether there is sufficient evidence to support referral of the complaint to the Tribunal for a hearing.

In 2005-06:

Of all cases completed at the Commission or referred to a Tribunal, 17.6% received a Commission decision based on written submissions on the merits (s.36 of the *Code*), on average at 26.9 months:

- 8.5% of cases were dismissed because of insufficient evidence to warrant a Tribunal hearing, on average at 29.6 months
- 2.8% of cases were dismissed because of lack of cooperation by the complainant, on average at 17.4 months
- 6.3% or 143 cases were referred to the Tribunal for a hearing, on average at 27.6 months (150 cases were referred in 2004-05)

As of March 31, 2006, the Commission's active caseload was 2,880 cases. This represents an increase of 147 cases (or 5.4%) over last year's active caseload of 2,733. The average age of a case in the Commission's active caseload increased from 11.2 months to 12.9 months.

Litigation

Once a case is referred to the Human Rights Tribunal of Ontario, the Commission litigates the case, representing the public interest in the protection, promotion and advancement of human rights. In most cases, Commission counsel assist the complainant through the process by preparing the witnesses, pleadings, motions, and calling the evidence. At the hearing, Commission counsel seek and obtain remedies which help to prevent future acts of discrimination, such as training programs, the creation of anti-discrimination and harassment policies, internal complaint mechanisms and monitors.

In 2005-2006, 74% of cases were settled at the Tribunal, with active involvement of Commission counsel. The Commission obtained strong public interest remedies in almost all of these settlements. The Commission's litigation of cases before the Tribunal and at higher courts has been instrumental in enforcing the *Code*, advancing human rights jurisprudence, promoting the Commission's policies, and protecting the public interest. When complaints are referred to the Tribunal or are appealed to higher courts, the resulting settlements and decisions may create precedents and directions for advancing human rights law in Ontario, across Canada, and internationally. The Commission has been involved in a number of high profile cases that have overturned decisions of the Tribunal or other courts, adding to this important

body of case law. Seeking strong public interest remedies in decisions and settlements, and pursuing Commission initiated complaints, are fundamental to the Commission's litigation strategy (see Appendix: *Case Summary Highlights*).

In 2005-06, the Commission was involved in many cases at the Tribunal and in higher courts that resulted in:

- 15 final decisions, 33 interim decisions, and 2 decisions on costs, from the Human Rights Tribunal of Ontario
- 42 settlements at the Tribunal
- 8 judicial review decisions from the Divisional Court
- 1 decision on appeal from the Divisional Court
- 1 decision from the Court of Appeal, and
- 2 decisions from the Supreme Court of Canada.

As of March 31, 2006, the Commission is currently litigating:

- 462 complaints before the Tribunal (249 of these are autism cases and are being heard together)
- 8 cases before the Divisional Court (3 judicial reviews and 5 appeals)
- 3 cases at the Court of Appeal
- 2 case at the Supreme Court of Canada.

Commission-Initiated Advice, Inquiry and Complaints

The Commission favours a voluntary and cooperative approach to protecting and promoting human rights and resolving complaints. The Commission uses its broad mandate under section 29 of the *Code* to provide advice to organizations, review legislation for compliance with the *Code*, and inquire into situations that may have a negative impact relating to a *Code* ground.

The Commission may also choose to initiate a complaint under subsection 32(2), and use its powers under subsection 33(3) to investigate the matter. The Commission prepares a written report of its findings, and if no settlement is reached, it then decides whether to refer the matter to the independent Human Rights Tribunal of Ontario for a hearing.

Discriminatory Effect of School Discipline Legislation and Policies

This past year the Commission continued its efforts to address the disproportionate impact of the "safe schools" provisions of the *Education Act* on racialized students and students with disabilities. In July 2005, following considerable research and the release of a public submission raising concern, the Commission initiated complaints against the Ministry of Education and the Toronto District School Board, alleging that the application of the "safe schools" provisions and related discipline policies was having a disproportionate impact on these students. While it is paramount to ensure schools are safe, disciplinary measures must be fair, effective and non-discriminatory.

In October 2005, the Commission successfully conciliated a settlement of four similar complaints between individuals and the Dufferin-Peel Catholic District School Board, and in November 2005, it achieved a positive settlement in its own complaint against the Toronto District School Board. The complaint against the Ministry of Education remained unresolved at year-end.

Restaurant Accessibility

In late 2005, the Commission reviewed the progress of 25 restaurant chains towards commitments they had previously made to increase the accessibility of their premises to customers with disabilities. In 2003 and 2004, the restaurant chains committed to:

- Develop an accessibility policy and customer complaints procedure
- Review and identify accessibility barriers across corporate-owned and franchised premises
- Develop a standardized accessibility plan for future locations
- Develop a plan for existing facilities and begin removing barriers
- Monitor progress towards achieving accessibility and report back to the Commission in one year

A report on the outcomes of the restaurant accessibility initiative, including the achievements of the various restaurant chains and recommendations for moving forward, is being prepared for release this year.

As of March 31, 2006, a complaint initiated by the Commission against one restaurant chain remained outstanding.

Discriminatory Effect of the Change of Name Act

The Commission and the Information and Privacy Commissioner/ Ontario (IPCO), cooperated in raising concerns with the Ministry of Government Services that the *Change of Name Act* has a discriminatory impact on transgendered persons. Specifically, a requirement that name changes be published and remain on a publicly accessible record has a disproportionately negative impact on transgendered individuals in that it forces them to publicly disclose their gender

transition. The Commission met with the Ministry and the IPCO in November 2005 and again in January 2006, and wrote to the Ministry in February 2006, to clarify how these requirements serve as a barrier for transgendered persons. The Commission has requested both a systemic barrier removal through legislative change, and a more immediate interim accommodation for transgendered individuals who feel threatened by the publication requirement and see it as preventing their access to the name change process.

Accessibility of Driving Schools

The Commission continued to work closely with the Ministry of Transportation and industry partners to address the barriers faced by persons who are deaf, deafened and hard-of-hearing in accessing driving school programs. In the Fall of 2005, the Commission was able to reach a positive settlement with Young Drivers of Canada in an individual complaint which raised similar concerns. However, the Commission is continuing to seek a system-wide solution.

Mandatory Retirement

Under the *Code*, in the area of employment, the legal definition of age is limited to people between the ages of 18 and 65. This means that the Commission cannot receive a complaint of age discrimination in employment from someone who is 65 or older. Following consultations on age discrimination in 2000,[3] the Commission reported that many groups and individuals emphasized the negative impact of mandatory retirement policies on the economic security, dignity and self-worth of older Ontarians. The Commission has since called on government to amend the *Code* and remove the upper age limit of 65.

In November 2005, the Commission made a submission to the Standing Committee on Justice Policy regarding Bill 211, the *Ending Mandatory Retirement Statute Law Amendment Act*. In its submission, the Commission commended the government for bringing forward this legislation, and supported its broad intent. However, the Commission also highlighted grave concerns about provisions of Bill 211 that limit the access of older workers to benefits and worker's compensation. The Bill, which owes much to the leadership of former Chief Commissioner Keith Norton, takes effect in December 2006. The Commission's concerns regarding benefits and compensation remain.

The Commission's work on age discrimination and mandatory retirement received international attention with an invitation to Chief Commissioner Norton to speak at the International Symposium on Age Discrimination in London, England, in September 2005.

Drug and Alcohol Testing

The Commission's *Policy on Drug and Alcohol Testing* recognizes that the law identifies dependence on a substance, such as drugs or alcohol, as a form of disability. The Commission provided considerable advice to a major employer in the mining industry regarding its policies for employee drug and alcohol testing, which include random and pre-employment drug testing for all employees. The Commission worked to encourage compliance with the *Code*, *Policy* and current case law, which recognize that pre-employment and random drug tests do not indicate an employee's current level of impairment or ability to perform their duties, but show only past use. The employer's policies came to the Commission's attention through an individual complaint, and the Commission has worked with the employer for over a year in an attempt to resolve the matter.

Accessibility for Homebuyers with Disabilities

The Commission worked with the Ontario Home Builders' Association (OHBA) to raise awareness in the homebuilding industry about the requirements of the *Code* and Commission policy with respect to customers with disabilities. This included the publication of an article in the industry's trade magazine and a presentation at the OHBA's annual conference. This initiative resulted from a positive settlement with public interest remedies that was reached in February 2005 between Mattamy Homes and a homebuyer who required design modifications to accommodate wheelchair use.

Other Matters

In 2005-06 the Commission also:

- Met with the government-appointed Hate Crimes Community Working Group to discuss: the links between hate crimes and discrimination and harassment prohibited by the *Code*; the importance of human rights in developing stronger, safer communities; and how the Commission's broad mandate, functions, and powers can help address tension and conflict that lead to hate crime.
- Continued to monitor the use of a medical surveillance form by General Motors, and requested a meeting to discuss ongoing human rights concerns raised by this practice.
- Wrote to the Minister of Community Safety and Correctional Services regarding recommendations that the proposed *Private Security and Investigative Services Act* include a statement of principle affirming the importance of the *Code*, and require private security officers to wear clearly displayed name badges.

- Sent a letter to school boards across the province to clarify their obligation to continue to provide Educational Assistants and Aides to students with disabilities in the event of a job action, and the necessity to develop plans to ensure that students with disabilities continue to receive accommodation during any work stoppage, so that they have equal access to services and facilities available to other students.
- Wrote to the Minister of Labour about legislation that simplified union certification processes within the construction sector. The Commission inquired into the Ministry's rationale for limiting these changes to this relatively non-diverse sector rather than including other sectors in which female and racialized workers predominate, and inquired into possible discriminatory impacts relating to sex and race.

Reforming Ontario's Human Rights System

At his annual press conference in July 2005, Chief Commissioner Norton re-iterated the urgent need for improving Ontario's human rights system in order to deal with a growing caseload. Strengthening the Commission's capacity to promote and protect human rights is also central to building stronger safer communities.

Therefore, the Commission welcomed the Attorney General's announcement to develop a blue print for reform of Ontario's human rights system by winter. In response, the Commission undertook an accelerated process to consult the public and stakeholders and report findings in time to be useful to the government.

In August 2005, the Commission released a Discussion Paper entitled *Reviewing Ontario's Human Rights System*. The Discussion Paper identified international principles and guidelines that must be applied in the design of any human rights system, and provided a context for

reform. The Discussion Paper and a questionnaire were sent to stakeholders across the province and posted on the Commission's Web site, and a total of 56 submissions were received. In addition, in September 2005, the Commission held three focus groups involving 31 individuals, including stakeholders with divergent views from across the province, experts from across Canada, and staff representatives from the Commission and the Human Rights Tribunal of Ontario.

In October 2005, the Commission released a Consultation Report entitled *Strengthening Ontario's Human Rights System: What We Heard.* While the Report reflected varying views, there was consensus that the current human rights system needs strengthening, and general agreement that a reformed system should:

- be timely and flexible in its approach to human rights complaints
- be independent and adequately resourced
- be harmonized with international obligations
- fill a cooperative role in the promotion of human rights
- be accessible regardless of disability, financial means, geography, language, culture or other power imbalances
- be able to effectively address systemic issues, and resolve simple cases more easily
- be expert and representative

On February 20th, 2006, the Attorney General announced proposals to reform the human rights system of Ontario. The proposals call for the Ontario Human Rights Commission to focus on "proactive measures", such as public education, promotion and public advocacy, as well as research and monitoring to address systemic discrimination in Ontario. Under the proposed changes, the Commission would "maintain the ability to bring a complaint on its

own behalf before the tribunal or to intervene in other complaints", and would become home to a new racial diversity secretariat.

In addition, the proposals call for the institution of direct access to the Human Rights Tribunal of Ontario to replace the current system in which the Commission handles complaints through inquiries, intake, mediation, and investigation prior to referring cases with sufficient evidence to the Tribunal for a hearing. A third "branch" of the system was proposed to deal with the provision of legal support to complainants, but was not defined.

Throughout this process the Commission has clearly stated that while reform is needed, change must meet the established international principles, by which Ontario has become a leader in human rights both nationally and internationally. The Commission is working with stakeholders and the government to acheive common goals for a strengthened system with balance between an effective complaints mechanism for individuals and an expanded role for the Commission in public education, prevention and addressing systemic discrimination.

Policy Development

Development of policy statements is central to the Commission's work to eliminate discrimination and to protect, promote, and advance human rights. Commission policies and guidelines:

- Provide Ontarians with detailed information about their *Code* rights
- Advance a progressive and purposive understanding of these rights
- Set standards for how employers, service providers, policy makers, and the Commission should act to ensure compliance with the *Code*

- Provide the foundation for the Commission's public education activities, awareness campaigns and Commission-initiated complaints
- Inform the Commission's litigation strategy

Policies are important public statements that set out the Commission's interpretation of the *Code* at the time of publication, and enable the Commission to speak authoritatively and with influence on human rights issues.

The Commission's policies and guidelines have received recognition, both nationally and internationally, from human rights practitioners, advocates, and stakeholders. While these policies are not binding on the Human Rights Tribunal, or on courts, they are often given great deference, applied to the facts of cases before the court or tribunal, and quoted in the decisions of these bodies.

The Commission's policy development is triggered and informed by a broad range of factors, such as: inquiries and complaints received from the public; the public education and communications functions; academic and social science research; the monitoring of social issues and trends; case law developments; and the provisions of the *Code* and *Charter*.

Public consultation also plays a major role in the development of Commission policy positions and documents. It is undertaken in a variety of ways, usually incorporating both verbal and written contributions from individuals and stakeholder organizations. The Commission regularly consults with a broad range of stakeholders, such as employers, professional and consumer organizations, unions, service and housing providers, government, experts, community groups, and advocates. Public consultations identify key issues and concerns, as well as possible approaches and best practices. And, they are one of the primary ways in which the

Commission remains actively engaged with its stakeholders, and ensures that they have a voice in the strategic direction of the Commission. Consultation also promotes organizational responsibility, respect and understanding of human rights, and voluntary compliance with the *Code*.

In keeping with its mandate to promote understanding of human rights and to conduct research to eliminate discriminatory practices, the Commission undertook a number of policy development initiatives in 2005-06.

Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination

In June 2005, the Commission released its *Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination*, presenting it to an audience of more than 100 community leaders, officials, and other stakeholders. This Policy updates and significantly expands upon the Commission's 1996 *Policy on Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes* and builds upon the Commission's 2004 Inquiry Report, *Paying the Price: the Human Cost of Racial Profiling*. It provides much needed guidance to the public concerning their rights and responsibilities under the *Code*.

The new *Policy* describes a number of considerations to be used in examining whether racial discrimination has occurred, and stresses the importance of building an organizational culture of prevention and respect for human rights. It enables the Commission, other organizations, advocates and adjudicators to take a consistent approach to cases that involve race and related grounds. The *Policy* provides information, best practices, and approaches that are central to appropriate mediation, investigation, analysis and litigation of race-related cases, and to correcting systemic discrimination and historical disadvantage through incorporation of public interest remedies in settlements and decisions.

The *Policy* is based on extensive research and consultation that began in March 2004. The process included numerous focus groups with stakeholders representing a variety of perspectives and interests, a three-day Policy Dialogue Conference in which experts and stakeholders from across the country discussed relevant issues, opportunity for public comment on independent papers that were generated by the Policy Dialogue, and further input on specific issues from respondent-oriented stakeholders.

The Commission has responded to requests for public education presentations about the *Policy* from a number of organizations, such as the Ontario Police College, the Canadian Association for the Prevention of Discrimination and Harassment in Higher Education, and the Hamilton Police Service.

Sexual Orientation Policy Update

In 2005-06, the Commission updated and re-released its *Policy on Discrimination and Harassment because of Sexual Orientation*. The update reflects the significant developments in case law and changes to legislation relating to both sexual orientation and same-sex marriage since the release of the initial policy in February 2000. These include the March 2005 amendments to the *Code*, which, among other changes, redefined "marital status" to be inclusive of same-sex conjugal relationships.

The updated *Policy* includes an increased focus on subtle and systemic discrimination, and clarifies the responsibility of organizations to identify and address discrimination and harassment based on sexual orientation. The *Policy* is intended to improve understanding of discrimination experienced by lesbian, gay, and bisexual individuals, and to assist organizations to develop and maintain harassment-free environments.

Human Rights and the Family

In May 2005, the Commission began a public consultation on human rights and family status with the release of the Discussion Paper, *Human Rights & the Family in Ontario*. The Discussion Paper outlined key issues and invited submissions from interested parties. The Commission also released a questionnaire inviting individual Ontarians to share stories of how their family status had impacted their access to housing, employment and services. These materials were sent to over 300 stakeholders and posted on the Commission's Web site for feedback from the public.

The Commission heard from approximately 120 stakeholders, including employers, unions, housing providers, government, academics, community organizations, legal clinics, service providers, professional organizations, advocacy groups and individuals. Based on this feedback, the Commission held four roundtables during the fall of 2005, covering specific issues affecting older Ontarians, the definition of family status, employment and housing. In 2006-07, the Commission plans to release a Report and recommendations on the results of the consultation as well as a new policy.

Promotion and Partnership

The Commission engages in a wide range of educational activities and partnership initiatives, such as public awareness campaigns, presentations, workshops and conferences. It also engages in national and international cooperation, participates in intergovernmental task forces, and receives delegations from around the world.

Public Education

In keeping with its responsibility to promote understanding and awareness of and compliance with the *Code*, the Commission

has an important mandate to conduct public education throughout the province. Public education is delivered primarily through the Commission's Web site, publications, public awareness campaigns, speaking engagements and presence at community events.

In evaluating the many requests for speakers, the Commission focuses its resources on events and initiatives that have the potential to: promote systemic prevention of *Code* violations and advancement of human rights; significantly enhance the Commission's relationship with a strategic or underserved sector; "train trainers" to have a sustainable "multiplier" effect in the organization; and reduce discrimination across a sector and/or to decrease the incidence of formal human rights complaints.

The Commission does not have the capacity to accept all requests. In such instances, the Commission tries to work with the organization or individual to help meet their needs in other ways through Commission resources or referral to other organizations.

The Commission focuses its public education activities on issues that are associated with current human rights concerns. With the release of its *Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination* during this fiscal year, the Commission followed up with presentations to various police services and school boards that are attempting to address issues of racial discrimination and racial profiling. At the invitation of the Ontario Police College, the Commission delivered a day-long training event on the *Policy* for senior command and equity staff from police services across the province.

The list of topics addressed in public presentations also reflects continued interest in such issues as harassment, disability and education, mandatory retirement and concerns around the "safe schools" provisions of the *Education Act*. During this past year,

the Chief Commissioners made a total of 17 presentations to members of the general public and visiting delegations.

During the 2005-06 fiscal year, the Commission had resources and capacity to accept over 70% of the requests it received. The Commission received 172 invitations and participated in a total of 136 public education events, reaching 10,428 individuals. These exceed the 2004-2005 numbers of 157 invitations received, 96 requests accepted, and 7,500 individuals reached. The majority of presentations in 2005-2006 were balanced throughout the education, business and public sectors, and evaluations of the presentations were very positive, with a satisfaction rate of 90.7%.

Aboriginal Human Rights Program

The Aboriginal Human Rights Program (AHRP) has now been in existence at the Commission for over six years. Throughout this time, the Commission has worked with partners in the Aboriginal community in various initiatives. The purpose of the AHRP is to create and build on awareness of the *Code* among people of Aboriginal communities and to enhance their access to the Commission's services.

This past year, the Commission continued in its progressive partnership with the Union of Ontario Indians (UOI), accomplishing two major projects:

- An article published in the June edition of the UOI's newspaper *Anishinabek News* on the rights of native persons under the Ontario *Human Rights Code*. The article described how the Commission can be of assistance, especially in discrimination and harassment situations where racism is identified.
  It focussed on the *McKinnon* Tribunal decision about an Aboriginal correctional services worker who had been subjected to vicious harassment as well as loss of job opportunities in the institution where he works.

- With the assistance of UOI, the Commission also initiated the development, publication and distribution of a brochure dealing with the rights of Aboriginal persons under the *Code* and describing the Commission's role in protecting those rights. The brochures, besides being made available in English and French, were translated into Mohawk, Cree and Ojibway. They were distributed by UOI to over 250 Ontario bands and organizations and agencies providing services to Aboriginal persons in Ontario.

In August, the Commission also participated in an exhibition fair organized by the Chiefs of Ontario in connection with their First Nation Education Conference 2005. In addition, the Commission was in attendance with its information booth at the Canadian Aboriginal Festival at the Rogers Centre (formerly, the Skydome) in November.

Call for a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination

The Commission, along with several other organizations across Canada, has lent its expertise and support to the Canadian Commission for UNESCO (United Nations Educational, Social and Cultural Organization) in developing and advancing a Call for a Canadian Coalition of Municipalities Against Racism and Discrimination. The purpose of the Coalition is to establish a network of municipalities interested in, and committed to, adopting a Plan of Action to address racism and discrimination within their jurisdictions. Under the leadership of UNESCO Paris, a similar coalition is already established in Europe and coalitions are being developed simultaneously in other regions, including Africa and South Asia.

Some of the accomplishments of the Commission with regard to this project in the past year have been:

- A proposal calling for the establishment of a Canadian Coalition, supported in principle by members of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies present at the June 2005 Annual General Meeting
- The Federation of Canadian Municipalities endorsed the Call for a Coalition and distributed information nationally, encouraging municipalities to consider joining the initiative
- OHRC promoted the Coalition at the following conferences: Large Urban Mayors Forum in Barrie, Association of Municipalities of Ontario Annual General Meeting, International Metropolis Conference in Toronto (including hosting a meeting of visiting delegates), and the Southwest Regional Conference of the Association of Municipalities of Ontario in London
- Chief Commissioner Hall presented on a panel at the Canadian Commission for UNESCO's Annual General Meeting in Montreal
- Chief Commissioner Hall also addressed a public gathering where the Mayor of Windsor signed a declaration of intent to join the Coalition

As of March 31, the City of Oshawa and the Town of Aurora have also given notice of joining or intent to join the Coalition, and other municipalities in Ontario and across Canada are in the process of developing resolutions for consideration at their councils.

The Commission, in partnership with the Canadian Coalition for UNESCO, is in the process of finalizing a booklet describing the purpose of the Coalition, common commitments and sample actions, and a model declaration for municipalities to sign. This booklet, also endorsed by the Canadian Race Relations Foundation, will form part of a toolkit that will be used to promote the Coalition provincially and nationally.

National and International Cooperation

The Commission cooperates at both the national and international levels in the promotion and advancement of human rights through liaison and participation on task forces and delegations. The Commission is a member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), sharing its expertise through CASHRA's policy, education and legal sub-committees as well as its annual conference, which took place in Saskatoon in June 2005, and will take place in Fredericton in June 2006.

The Commission is also a member of the International Association of Official Human Rights Agencies (IAOHRA) and makes contributions to provincial or federal reports with regard to Canada's obligations under international human rights conventions. The Commission works to support its national and international partners in human rights advancement, hosting delegations and visitors from across Canada and abroad, and by participating in international conferences and symposia.

In September 2005, Chief Commissioner Norton was invited to deliver a presentation at an International Symposium on Age Discrimination in London England, highlighting the work the Commission has done on ageism, age discrimination, and mandatory retirement. The Commission also made 12 presentations to visiting international delegations during this fiscal year, for instance:

- Chief Commissioner Hall met with the Chief Commissioner of Afghanistan's Human Rights Commission
- The Commission met with the British Joint Committee on Human Rights about counter-terrorism policy and human rights
- The Commission met with delegates from Indonesia's Ministry of Justice and Human Rights and its National Commission on Human Rights along with their host Equitas,

the International Centre for Human Rights Education based in Montreal

- The Commission hosted representatives of the Moroccan Truth and Reconciliation Commission, who had particularly noted the work the Commission has done in dealing with racism and racial profiling

www.ohrc.on.ca

The Commission's Web site provides the public with access to a wide array of information and resources, including: an overview of the *Code* and the Commission's mission; description of the complaint process; case summaries; policies, plain language guides, public inquiry reports and Commission submissions; public education resources; news releases; and information on the proposed reform. During the fiscal year 2005-06, the Commission received 824,887 individual visits to its Web site, an increase of 57% (301,009 visits) over the previous year, representing the biggest increase in the past six years.

As these numbers demonstrate, the Commission's Web site is an increasingly important tool in the promotion of human rights in Ontario. The Commission has continued to improve the Web site to make it more user friendly, and to ensure that all new documents are accessible on the site, simultaneously in English and in French, on the day of their print release. In addition, the Commission is making more of its plain language materials available in up to 10 languages, with the addition this past year of Mohawk, Ojibwa and Cree. The Commission also ensures that its Web site is compatible with international accessibility standards for persons with disabilities.

Corporate Services

The Commission plans and implements ongoing organizational improvement and staff training initiatives in order to better serve the people of Ontario. In 2005-06:

- As part of a commitment to ongoing staff development, the Executive Director's Office implemented Commission-wide training on dealing with homophobia and racism issues. The training sessions were organized around three core principles: *awareness* of individual experiences and how individuals interact; *analysis* by understanding the impact on victims and perpetrators; and *action* required for change to occur. All staff including management participated in the program, which was completed in January 2006.
- The Commission formed a working committee that will prepare an Accessibility Plan to ensure that the Commission's services and materials are accessible to the public. The committee will be responsible for reviewing current services and materials, and consulting with the Accessibility Directorate of Ontario and other stakeholders.

Accountability Framework 2005-2006

Commitments 2005-2006	Achievements 2005-2006	Commitments 2006-2007
Enforcement		
The "call abandoned rate" for Inquiries will be less than 25%	The "call abandoned rate" was 23%	The "call abandoned rate" will be less than 25%
Mediation Services will achieve a settlement rate of at least 72%	A settlement rate of 71% was achieved	Mediation Services will achieve a settlement rate of at least 70%
The average age of case inventory will be less than 12 months	The average age was 12. 9 months on March 31, 2006	The average age will be less than 14 months
Promotion		
Develop a public awareness campaign	Worked with Toronto Police Services and Seneca College marketing program in the development of an awareness campaign on elder abuse and ageism	Partner with Seneca College marketing program to develop a Human Rights Awareness campaign
In partnership, launch an Ontario version of the UNESCO program calling for a Coalition of Municipalities Against Racism in Canada	A call to Ontario municipalities to join the Coalition began; City of Windsor made a formal declaration; focus groups with stakeholders were held and promotional materials are being developed; participated on UNESCO Canada's national AGM panel	Release promotional materials and continue to cooperate with the Canadian Commission for UNESCO to launch a nation-wide Coalition
Expand community partnerships to support OHRC Aboriginal Human Rights program by: • Releasing new brochure in multiple languages targeted to Aboriginal communities • Promoting human rights awareness through Aboriginal media	Worked with the Union of Ontario Indians in the publishing and distribution of a new brochure in multiple languages Published an article in the June edition of the Anishinabek News and attended the Canadian Aboriginal Festival Developed public education linkages with the Chiefs of Ontario	Continue outreach to Aboriginal community organizations; attend relevant conferences; target Aboriginal media; involve Aboriginal community stakeholders in Commission consultations and events
Develop and launch new OHRC Web site, including the procurement and selection of a new site host	Completed development of new OHRC Web site and secured a new site host	Launch new OHRC Web site
In partnership, develop new model for next editions of OHRC publications Human Rights at Work and Human Rights Policy in Ontario	Explored options for ongoing involvement of HRPAO as a partner in publishing, along with a third-party	Publish next version of OHRC Human Rights Policy in Ontario
Achieve a satisfaction rate of 80%+ among participants at public education events	Met and exceeded satisfaction rate of 80%+	Maintain satisfaction rate of 80%+

Commitments 2005-2006	Achievements 2005-2006	Commitments 2006-2007
Promotion		
Review the Commission's public education strategy	Examined Commission's public education role in the context of the Commission's review of Ontario's human rights system	Develop a more proactive approach to public education
Advancement		
Release a Discussion Paper on discrimination because of family status, followed by targeted consultations	Released Human Rights and the Family in Ontario and completed public consultations toward development of a policy	Release both a Consultation Report and a Policy
Release Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination	Released the Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination	Continue to promote the new policy through public education and partnership initatives
	Released updated Policy on Discrimination & Harassment Because of Sexual Orientation	Initiate a consultation process on housing issues
Intervene in leading appeal court cases involving important human rights issues	Intervened in 2 cases before the Supreme Court of Canada • Multani v. Commission Scolaire Marguerite-Bourgeoys • Tranchemontagne and Werbeski v. Director of the Ontario Disability Support Program of the Ministry of Community Family and Children's Services and Social Benefits Tribunal	Intervene in leading appeal court cases involving important human rights issues
	Support Government in reforming Ontario's human rights system in accordance with internationally accepted principles • Released Discussion Paper, *Reviewing Ontario's Human Rights System* • Completed a public consultation on the matter • Released a Consultation Report, *Strengthening Ontario's Human Rights System: What We Heard*	Contribute to reform process to improve and strengthen promotion, advancement and enforcement of human rights in Ontario Review and comment on any draft legislation Participate in any public consultation or hearings Play a key role in any transition and implementation planning to ensure users of the system continue to receive fair, quick and effective consideration of their matters, and that the wealth of knowledge and experience in the system not be lost

Appendices

List of Commissioners

BARBARA HALL, B.A, LL.B, Ph.D (hon.)

Chief Commissioner

Barbara Hall was appointed Chief Commissioner of the Ontario Human Rights Commission on November 28, 2005, after more than 30 years as a community worker, lawyer and municipal politician. She served three terms as a city councillor from 1985 on and as Toronto's mayor from 1994 to 1997. From 1998 to 2002 she headed the federal government's National Strategy on Community Safety and Crime Prevention and was a member of the Canadian Association of Chiefs of Police Crime Prevention Committee. Ms. Hall has also practised criminal and family law, been a member of the Ontario Health Ministry's Health Results Team, and lectured nationally and internationally on urban and social issues. She has a strong record of bringing diverse groups together to build safe and strong communities.

KEITH C. NORTON, Q.C., B.A., LL.B.

Chief Commissioner

Keith Norton served as Chief Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from July 17, 1996 to October 16, 2005. He is an educator and a lawyer by training, having studied law at Queen's University in Kingston, as well as having received a diploma in education from the Ontario College of Education. He practiced criminal and family law in Kingston, Ontario, and taught at the secondary and post-secondary levels.

Mr. Norton is a former Minister of Community and Social Services and served as Parliamentary Assistant to the Treasurer of Ontario and Minister of Economics and Intergovernmental Affairs. He has also

served as Minister of Health, Minister of Education and Minister of Colleges and Universities.

As Minister of the Environment between 1981 and 1983, Mr. Norton became the first Canadian cabinet minister to testify before a Committee of the United States Senate. Throughout his career, Mr. Norton has championed issues related to persons with disabilities, senior citizens and the disadvantaged. He has also been involved in a number of business ventures.

Mr. Norton is a former President of the Canadian Human Rights Tribunal.

EVANGELISTA (IVAN) OLIVEIRA

Interim Chief Commissioner

Ivan Oliveira served as Interim Chief Commissioner from October 17 to November 27, 2005. Mr. Oliveira is a realtor and educator by trade. He has been associated with the Brampton Real Estate Board for over 25 years and has chaired many of its committees, including Public Relations, Discipline, Political Affairs, Arbitration, Membership, Finance, Ethics and Appeals and served as the Board's president in 1987. He is a committed member of the Portuguese community and is the founder of the Portuguese Community School of Brampton where he supervises and implements curriculum. He has taught the Portuguese language in Ontario Secondary schools and he was responsible for the supervision and evaluation of 14 different language instructors under the International Languages Program. Mr. Oliveira is also a part-time adjudicator with the Assessment Review Board of the Ministry of the Attorney General, where he has chaired hearings dealing with property assessment matters. He has served on the executives of several organizations. Mr. Oliveira a recipient of several awards including the 2002 Queen's Golden Jubilee Medal. He was appointed to the Ontario

Human Rights Commission in 2003.

JEANETTE CASE

Jeanette Case was appointed to the Ontario Human Rights Commission in 2003. She is also a former member of the Assessment Review Board of the Ministry of the Attorney General, where she served as a part-time adjudicator on matters relating to property assessment. Ms. Case received certificates in Economics, Economic History and British Constitution at Leicester College of Arts and Technology in England, studied Sociology and Psychology at the University of Leicester Extramural Department, and holds a diploma in General Arts and Science. For years she has worked as a conveyancer and title searcher and has conducted orientation and training of community college students in title searching. She has volunteered with Silent Voice, the Canadian Cancer Society, St. Christopher House, Meals on Wheels and the Baycrest Centre for Geriatric Care.

PIERRE CHARRON

Well-known and highly respected throughout the community and business world for his professionalism and skills as a lawyer, project manager and team leader, Pierre Charron has been a barrister and solicitor for the past 19 years. He is senior counsel in his own firm and also president of Charron Human Resources Inc, working in the field of harassment prevention and conflict resolution for the past nine years. Some highlights have included providing harassment prevention training to over 10,000 individuals and conducting or supervising over 100 harassment investigations for a variety of departments of the Government of Canada. Mr. Charron is a member of the Canadian Bar Association, Law Society of Upper Canada, l'Association des juristes d'expression

française, Le Club Richelieu de Rockland, the Rockland Optimist Club, the Knights of Columbus, the Chamber of Commerce and the Royal Canadian Legion. He is also a former municipal councillor. Mr. Charron was appointed to the Ontario Human Rights Commission in June 2005

VIVIAN JARVIS

Vivian Jarvis is a founding member and past-president of her local chapter of the Canadian Mental Health Association. She is an active member of her community, having served as president of the Women's Auxiliary at Stratford General Hospital, Neighbourlink, conducting pastoral prison visitations in Ottawa and Hamilton and as Warden of her Church. Ms. Jarvis has served as a City Councillor for the City of Stratford and has worked in the Constituency Offices of MPs and MPPs. She has also stood for election to the Ontario Legislature. She was appointed to the Ontario Human Rights Commission in 2003.

FERNAND LALONDE

Fernand Lalonde retired from the federal public service in 2001 after a distinguished career, serving as the General Secretary of the National Joint Council of the Federal Public Service of Canada, Executive Director of Appeals and Investigations of the Public Service Commission of Canada, Director of Personnel Services, National Museums of Canada and other positions in Environment, Parks Canada, Health and Welfare and Customs and Excise. He holds a Bachelor's degree in Economics and Mathematics from the University of Ottawa, a certificate in alternative dispute resolution and numerous post-degree courses in psychology, labour relations and organizational development. M. Lalonde is a consultant providing serv-

ices in union-management relations and dispute resolution to organizations as diverse as the Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs, Correctional Services Canada, HRDC, Public Works Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada to name but a few. He was appointed to the Ontario Human Rights Commission in May 2005.

JUDITH-ANN MANNING

Judith-Ann Manning is President of Manning Consultants, a barrier-free consulting company specializing in accessibility and disability issues. She majored in Criminology and Law while at university. A lifelong volunteer, she is currently Co-ordinator of the University of Toronto's Wheelchair Access Committee and has held the positions of Chair of the North York Advisory Committee For Persons With Disabilities, co-Chair of the Board of Directors of the Centre for Equality Rights in Accommodation, and Vice-Chair of the Toronto Transit Commission's Advisory Committee on Accessible Transportation. As well, she is a friend on Transport Canada's Accessible Transportation: A1E09 – Committee on Transportation Accessibility and Mobility. Ms. Manning served as a Commissioner from February 2000 until February 18, 2006.

CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier was appointed to the Commission in April 1999. Ms. Rabier received her PhD from the University of Nice-Sophia-Antipolis; she received her Masters from the University of Montreal and studied public law at the University of Montpellier in France. She is currently Chair of the Department of Political Science and Vice-Dean of Social Sciences and Humanities at Laurentian University in Sudbury.

Ms. Rabier is active within the francophone community in Sudbury

and has worked on a program for francophone women to attend post secondary studies, as well as served as a consultant with TV Ontario on Continuing Education. She also served as a volunteer with Canada's Special Olympics in 1998 and Operation Red Nose in 1999.

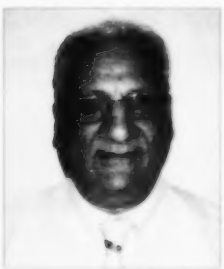
GHULAM ABBAS SAJAN

Ghulam Abbas Sajan served as a senior management auditor with the Management Board Secretariat of the Ontario government from 1975 to 1999, where among other things, he was responsible for audits and investigations in the Ministry of Health and Long Term Care. He was awarded a "Lifetime Achievement Award" in 2005 by the Ontario Public Service, Quarter Century Club. Prior to that service, he was employed by KPMG in Uganda and the United Kingdom. He is an active member of the Shi'a Islamic Community, having served as president of the Islamic Shi'a Ithna-asheri Jamaat of Toronto. Mr. Sajan is a director of the Association of Progressive Muslims of Ontario and is heavily involved in Interfaith activities, including acting as co-Chair of the group "Mosaic," which represents and promotes dialogue between various groups: Buddhists, Christians, Hindus, Jews, Muslims, Sikhs and Zoroastrians. He is active in affordable housing projects, seniors' services organizations and the "Out of the Cold Program," (for which he was awarded a Queen's Golden Jubilee Medal). He also initiated a child sponsorship program and currently sits on the Markham Race Relations Committee. In 2001, he was honoured with a Government of Canada award for outstanding service and contribution as a volunteer. Mr. Sajan was appointed to the Ontario Human Rights Commission in May 2005.

REGINALD STACKHOUSE

Author of nine books and over 400 articles in newspapers, magazine and journals, Dr. Stackhouse is Principal Emeritus and research professor at Wycliffe College, University of Toronto. He holds a Ph.D. in historical theology from Yale University, an M.A. in Political Economy from the University of Toronto and is an honourary graduate of three colleges as well as canon of St. James Cathedral in Toronto. A former M.P., Dr. Stackhouse served two terms in the House of Commons, chairing the Standing Committee on Human Rights, was a Canadian representative to the United Nations General Assembly and a delegate to the United Nations Human Rights and Refugee Committee. He also served as a Commissioner on the Canadian Human Rights Commission and Chair of the founding Board of Governors of Centennial College of Applied Arts and Technology and later a member of the Ontario Council of Regents. He is a recipient of several awards including the 2002 Queen's Golden Jubilee Medal. Dr. Stackhouse was appointed to the Ontario Human Rights Commission in 2003.

BHAGAT TAGGAR



Bhagat Taggar is a businessperson with an excellent record of service to the community. He is a chartered engineer (UK) and a professional engineer in Ontario. His work in various parts of the world, including serving as a city and regional councillor, a school governor and vice-chair of a race relations committee in the UK and an engineer in Zimbabwe, has provided him with a unique understanding of various and diverse cultures. Here at home, he is a past president of the Council of South Asians of Ontario, a past chairperson of Panorama India, has been a member of the Lion's Club and a professor of Engineering at Centennial College, in addition to owning his own

business. He was awarded the Queen's Golden Jubilee Medal for service to community in 2002, and is a member of the Speakers' Bureau of the Dominion Institute. Mr. Taggar was appointed to the Ontario Human Rights Commission in May 2005.

RICHARD THÉBERGE

Richard Théberge was appointed to the Commission in February 2002. He is a lawyer by training, a policy analyst and accessibility consultant. He has held senior posts in the federal government analyzing and developing policies in connection with business and corporate law. He has volunteered with many organizations that work with the youth and disability communities and currently serves as Vice-President of the Ottawa Independent Living Resource Centre. Mr. Théberge has been recognized as a patron of deaf youth by the Jules Leger Centre in Ottawa, Ontario, as well as awarded a lifetime honourary membership in the Canadian Council of Independent Laboratories for his years of work on behalf of the independent testing industry.

Tables

Table 1: New Complaints Filed by Social Area and Grounds Cited (Total = 2,399)

	Percent of Total Complaints Filed (%)	Percent of Grounds Cited (%)	**Total Grounds**	Vocational Associations	Services	Employment	Contracts	Accommodation
Age	8.80	4.36	**211**	3	38	161	1	8
Ancestry	7.75	3.84	**186**	9	28	126	2	21
Association	0.58	0.29	**14**		2	12		
Breach of Settlement	0.46	0.23	**11**		4	6		1
Citizenship	1.42	0.70	**34**	1	5	20		9
Creed	5.59	2.77	**134**	4	11	106		13
Disability	54.11	26.82	**1298**	19	207	1037	6	29
Ethnic Origin	17.09	8.47	**410**	13	72	296	3	26
Family Status	4.79	2.38	**115**	2	26	73		14
Marital Status	2.88	1.43	**69**	1	8	50	1	9
Place of Origin	11.13	5.52	**267**	7	22	210	2	26
Public Assistance	0.50	0.25	**12**		5	1		6
Race & Colour	37.93	18.80	**910**	27	211	637	4	31
Record of Offences	0.08	0.04	**2**			2		
Reprisal	14.51	7.19	**348**	8	25	303		12
Sex & Pregnancy	28.01	13.88	**672**	6	65	584	1	16
Sexual Harassment	2.42	1.20	**58**		3	54		1
Sexual Orientation	3.71	1.84	**89**		21	57		11
Sum of Categories		**100**	**4840**	**99**	**753**	**3735**	**20**	**233**
Total Complaints Per Social Area			**2399**	36	369	1885	10	90
Percentage of all Complaints (%)			**100.00**	1.50	15.38	78.57	0.42	3.75

*Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%.

Table 2: Monetary Damages in Settlements by Ground

Ground	Mediated			Conciliated			Total Cases Settled		
	Cases	Monetary Damages	Average	Cases	Monetary Damages	Average	Cases	Settlements	Average
Age	33	$274,013.00	$8,303.42	13	$34,700.00	$2,669.23	46	$308,713.00	$6,711.15
Ancestry	37	$286,690.35	$7,748.39	16	$35,920.00	$2,245.060	53	$322,610.35	$6,086.99
Association	9	$66,000.00	$7,333.33	3	$6000.00	$2000.00	12	$72,000.00	$6,000.00
Citizenship	2	$16,400.00	$8,200.00	3	$21,700.00	$7,233.33	5	$38,100.00	$7,620.00
Creed	29	$129,750.37	$5,163.79	5	$15,300.00	$3,060.38	34	$165,050.00	$4,854.41
Disability	339	$2,839,843.54	$8,377.12	110	$744,952.74	$6,772.30	449	$3,584,796.28	$7,983.96
Ethnic Origin	74	$626,942.88	$8,472.20	17	$108,445.40	$6,379.14	91	$735,338.28	$8,081.19
Family Status	30	$174,827.50	$5,827.58	11	$32,750.00	$2,977.27	41	$207,577.50	$5,062.87
Marital Status	14	$75,100.00	$5,364.29	7	$23,000.00	$3,285.71	21	$98,100.00	$4,671.43
Place of Origin	52	$432,235.99	$8,312.23	20	$87,426.86	$4,371.34	72	$519,662.85	$7,217.54
Public Assistance	1	$165.00	$165.00	1	$1,500.00	$1,500.00	2	$1,665.00	$832.50
Race & Colour	167	$1,284,395.96	$7,690.99	57	$485,013.57	$8,509.01	224	$1,769,409.53	$7,899.15
Reprisal	83	$734,760.84	$8,852.54	19	$64,000.00	$3,368.42	102	$798,760.84	$7,830.99
Sex & Pregnancy	147	$885,834.34	$6,026.08	51	$250,550.00	$4,912.75	198	$1,136,384.34	$5,739.31
Sexual Harassment	40	$177,420.84	$4,435.52	18	$90,700.00	$5,038.89	58	$268,120.84	$4,622.77
Sexual Orientation	25	$218,599.23	$8,743.97	4	$25,000.00	$6,250.00	29	$243,599.23	$8,399.97
Total for All Grounds*	1082	N/A	N/A	355	N/A	N/A	1437	N/A	N/A
Total Cases	**558**	**$4,120,353.61**	**$7,384.15**	**198**	**$1,238,493.24**	**$6,255.02**	**756**	**$5,358,846.85**	**$7,088.42**

*Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed, and the corresponding percentages of total complaints exceed 100%.

Table 3: Cases Completed or Referred, by Disposition and Grounds (Total = 2,260)

	Percentage (%)	**Total**[1]	Withdrawn	Settled	Resolved	Referred to Human Rights Tribunal	Dismissed on Preliminary Objections (s.34)	Dismissed on the merits (s.36)[3]
Age	3.79	**164**	18	69	32	12	12	21
Ancestry	3.82	**165**	24	68	11	9	16	37
Association	0.69	**30**	4	12	1	3	6	4
Breach of Settlement	0.12	**5**			1	1	3	
Citizenship	.83	**36**	6	7	3	14	5	1
Creed	2.59	**112**	16	45	12	2	9	28
Disability	29.30	**1267**	213	585	160	61	116	132
Ethnic Origin	7.47	**323**	49	124	34	20	36	60
Family Status	2.41	**104**	15	51	12	5	10	11
Marital Status	1.20	**52**	7	24	7	7	4	3
Place of Origin	6.04	**261**	32	92	28	24	31	54
Public Assistance	0.16	**7**		2	2		2	1
Race & Colour	16.07	**695**	115	305	64	59	58	94
Record of Offences	0.05	**2**					1	
Reprisal	6.27	**271**	54	123	25	12	35	22
Sex & Pregnancy	13.64	**590**	109	261	80	39	39	62
Sexual Harassment	3.35	**145**	22	76	18	7	8	14
Sexual Orientation	2.20	**95**	13	40	10	10	10	12
Sum of Categories	**100**	**4324**	**697**	**1884**	**501**	**285**	**401**	**556**
Total by disposition		**2260**	377	1006	285	143[2]	193	256
Percentage of all Complaints (%)		**100.00**	16.68	45.51	12.61	6.33	8.54	11.33

1. Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed.
2. 143 complaints were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario (HRTO) under section 36 of the *Code*. A further 27 complaints, which had been previously closed by the Commission, were joined and referred to the HRTO under section 37 of the *Code* following reconsideration.
3. Complaints dismissed under section 36 of the *Code* include cases where the evidence did not warrant a hearing, or the procedure was not appropriate. In addition 2.8% of cases closed by the Commission were dismissed because the complainant did not participate in the Commission's investigation or the Commission was unable to contact the complainant.

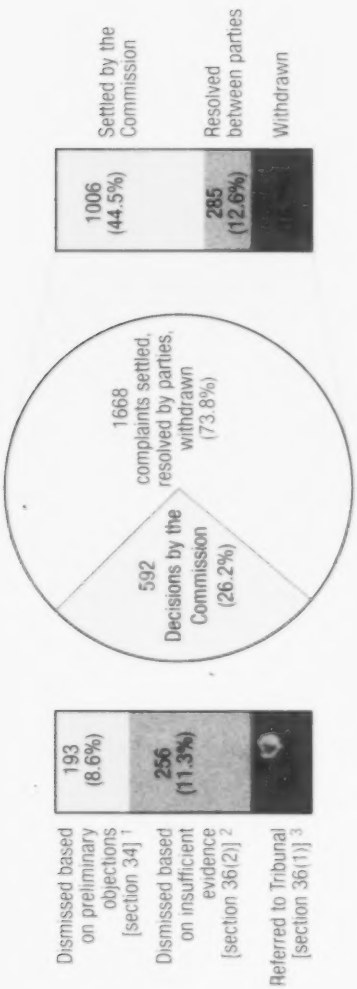
Table 4: Cases Completed or Referred, by Disposition and Social Area (Total = 2,260)

	Accommodation	Contract	Employment	Services	Vocational Associations	Sum of Categories	Percentage of al complaints
Withdrawn by the Complainant[1]	11		330	31	5	**377**	16.68
Settled by the Commission	26		876	99	5	**1006**	44.51
Resolved between Parties	11	3	230	39	2	**285**	12.61
Dismissed based on Preliminary Objections (s. 34)[2]	4		112	67	10	**193**	8.54
Referred to Human Rights Tribunal (s. 36)	3	3	98	39		**143[3]**	6.33
Dismissed on the merits (s. 36)[4]	24		175	52	5	**256**	11.33
Total	**79**	**6**	**1821**	**327**	**27**	**2260**	**100.00**
Percentage (%)	3.50	0.27	80.58	14.47	1.19	100.00	

1. Some as a result of a term of settlement.
2. These cases were dismissed after a Commission decision based on written submissions.
3. 143 complaints were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario (HRTO) under section 36 of the Code. A further 27 complaints, which had been previously closed by the Commission, were joined and referred to the HRTO under section 37 of the Code following reconsideration.
4. Includes cases where the evidence did not warrant a hearing, the procedure was not appropriate, or, in 2.8% of cases, Complainant did not participate in the Commission's investigation or the Commission was unable to contact the complainant.

Cases Completed or Referred by the Commission 2005-2006 (Total = 2,260)

Cases Completed or Referred by the Commission 2005-2006 (Total = 2,260)



1. These cases were dismissed after a Commission decision based on written submissions.
2. Complaints dismissed under section 36(2) of the *Code* include cases where the evidence did not warrant a hearing, or the procedure was not appropriate. Also included are the 2.8% of cases where the complainant did not participate in the Commission's investigation or the Commission was unable to contact the complainant.
3. 143 complaints were referred to the Human Rights Tribunal of Ontario (HRTO) under section 36(1) of the *Code*. An additional 27 complaints under section 37 of the *Code* were joined and referred to the HRTO following reconsideration.

FACT SHEET: Ontario Human Rights Commission Statistics for the Year Ending March 31, 2006

Public contact with the Commission

The Commission provides information to tens of thousands of Ontarians. Last year, Commission staff dealt with over 43,000 inquiries by telephone, 1,760 by letter, and 760 in-person visits. It also received 824,887 individual visits to its website. In addition, the Commission's public education activity on its policies and the Code reached a further 10,428 people. These contacts resulted in 2,399 new complaints being filed at the Commission.

Breakdown of cases completed at the Commission

16.7% of cases were withdrawn by the complainant, some as a result of a term of settlement (Avg age: 7.5 months)

57.1% of cases were settled by the Commission or resolved between the parties (Avg age: 12.4 months)

- 34.4% of cases were settled through early mediation without investigation (Avg 7.4 months)
- 10.1% of cases were settled at the investigation stage (Avg 26.2 months)
- 12.6% of cases were resolved between the parties (Avg 15.0 months)

8.6% of cases were dismissed based on preliminary objections (s.34) after a Commission decision based on written submissions (Avg age: 9.5 months) determining that:

- 2.0% of cases could have been dealt with by another legislated body
- In 4.0% of cases there was evidence the complaint was frivolous, vexatious, or made in bad faith
- In < 0.2% of cases the matter was outside the Commission's jurisdiction
- In 2.4% of cases the events occurred outside the *Ontario Human Rights Code's* six month filing requirement

17.6% of cases received a Commission decision (based on written submissions) on the merits (s.36) (Avg age: 26.9 months):

- 8.5% of cases were dismissed because of insufficient evidence to warrant a Tribunal hearing (Avg 29.6 months)
- 2.8% of cases were dismissed because of lack of cooperation by the complainant (Avg 17.4 months)
- 6.3% of cases were referred to the Tribunal for a hearing (Avg 27.6 months)

continued on next page

continued from previous page

Commission decisions

Although complainants do not appear in person before the Commission, they provide written submissions based upon which, together with the respondent's submissions and a staff investigation report of findings, Commissioners decide whether the complaint has sufficient evidence to support referral to the Tribunal for a hearing. Once a case is referred to the Tribunal, the Commission litigates the case and represents the public interest, which typically coincides with the interests of the complainant.

Summary

- Commission began fiscal year with an active caseload of 2,733 cases
- 2,399 new complaints were received and added to caseload
- 2,117 cases from caseload were completed at Commission, at average age of 12.9 months
- 143 cases were referred to Tribunal: Average age 27.6 months
- 27 additional cases were sent to Tribunal after a reconsideration by Commission of a previous decision
- Commission ended the fiscal year with an active caseload of 2,880 cases
- 85 complaints were over three years old at year-end (3 % of active caseload)
- Over the last few years, Commission has received more cases than it has capacity to address, resulting in a backlog of 581 cases

Case Summary Highlights

The following are highlights of some of the significant decisions, settlements, and cases over the past year in which the Commission was involved.

Commission Settlements and Orders

■ **Toronto District School Board (Commission Settlement)**

The Commission and the Toronto District School Board (TDSB) reached an important settlement following a Commission-initiated complaint against the Board in July 2005. The settlement deals with the application of safe school provisions of the province's *Education Act*, its regulations and related TDSB policies. The Commission's complaint alleged that these provisions had a disproportional impact on racialized students and students with disabilities. The complaint was not referred to the Human Rights Tribunal of Ontario, but rather, was successfully resolved through cooperation and good will. The School Board has committed to a number of measures to address this issue including the collection of data concerning the impact of school discipline measures, the consideration of mitigating factors in the imposition of discipline, and notification to parents where the police are called on to school premises. A similar complaint initiated by the Commission in July 2005 against the Ministry of Education remains outstanding.

■ **Lakehead District School Board (Commission Settlement)**

The Commission settled a Thunder Bay case concerning discrimination based on sexual orientation. A mediated agreement between the parties involved will result in increased education and understanding around sexual diversity issues for students and staff of the Lakehead District School Board (the 'Board').

The complainant was subjected to harassment and discrimination based on perceptions of his sexual orientation from fellow students on numerous occasions. While the Board took action by disciplining the individual students involved, the complainant was also seeking broader, board-wide initiatives to curb future occurrences of harassment and discrimination based on sexual orientation.

The terms of the settlement reached by the parties include the joint development of a document entitled *Proactive Steps in Preventing Homophobic Harassment*, an equity statement the Board has agreed to adopt and promote, the effectiveness of which will be measured by the Board's Diversity Committee. The Board has also developed a draft Diversity Plan, and will be holding a "train the trainers" workshop titled, "We're Erasing Prejudice for Good," for one teacher from each of its schools. These teachers will then take this knowledge back to their schools where they will promote understanding of sexual diversity issues to staff and students.

- **Dufferin-Peel Catholic District School Board (Commission Settlement)**

The Commission mediated a positive settlement of four complaints with the Dufferin-Peel Catholic District School Board. The settlement followed a Commission investigation of concerns that the application of school discipline policies was having a discriminatory impact on students from racialized communities and students with disabilities. Through cooperation and good will, the parties reached a very positive agreement, which will result in increased education and understanding around race and disability-related issues for the Board and the staff and students at its schools.

One of the key issues raised in the complaints was that mitigating factors were not being sufficiently considered before imposing a suspension or expulsion on a student. In one case, a student with attention deficit disorder asserted that his inability to sufficiently control his

behaviour due to his disability was not considered nor accommodated before he was suspended. In other cases, students related that they were the target of racial or other harassment. It was agreed that such mitigating factors are to be taken into account in determining whether discipline or measures less severe than suspension or expulsion are more appropriate.

As part of the resolution of these cases, the Dufferin-Peel Catholic District School Board has committed to undertake a number of measures ranging from anti-racism awareness and disability accommodation training, to sharing information on accessing the appeal process. Other initiatives include making alternative educational programs and services available to all students under suspension or expulsion, and working with the Commission to look at gathering statistics and ensuring measures undertaken respect the principles set out in the *Code*.

- **Commission Inquiry into Para-transit Services in Toronto, London, Hamilton and Windsor (Commission Order)**

Under section 14 of the *Code*, the Commission has the authority to inquire into a program, on its own initiative, and has the discretion to declare, by order, that the program does, or does not, satisfy the requirements of the special program provision in subsection 14(1) of the *Code*.

The Commission decided to exercise its power under section 14 of the *Code* and initiated an inquiry into the para-transit services provided by the public transit providers in Toronto, London, Hamilton and Windsor. The Commission widely circulated a staff position paper in order to consult with transit providers and a large number of other stakeholder groups. After considering the submissions and the staff position paper, the Commission, in September 2005, made orders declaring that these para-transit services are not special programs.

The effect of the declaratory order is that complaints of discrimination relating to lack of accessibility or substandard para-transit service cannot be shielded from examination by the *Code*'s protections for special programs. The Commission's section 14 decision is not final as applications for reconsideration of these declarations have been filed by these public transit providers.

Settlements and Decisions at the Human Rights Tribunal of Ontario

■ **Omoruyi-Odin v. TDSB (Settlement, H.R.T.O.)**

Mr. Omoruyi-Odin is a Black man who alleged discrimination in employment relating to race, and reprisal. He commenced his employment with the former Scarborough Board of Education in 1977, and has been continuously employed by it or its successor, the Toronto District School Board, since that time.

There were three issues in the complaint: (i) whether the complainant was denied promotional opportunities because of his race, colour, ancestry, and place of origin; (ii) whether the complainant was subject to reprisals as a consequence of initiating his human rights complaint; and (iii) whether there was systemic discrimination against African Canadians such as the complainant with respect to promotional opportunities, resulting in African Canadians being under-represented in positions of responsibility at the Board. The term "positions of responsibility" includes department heads, assistant department heads (both acting and permanent), vice principals and principals.

The parties agreed to settle the matter with no admission of liability or withdrawal of the allegations. The respondent Board agreed to a series of public interest remedies. They will develop a self-identification survey of all employees to track, among other things, the number of racial minority persons who are in permanent and acting positions of responsibility for the 2005-06 school year. They agreed to implement

equity-based performance indicators in selection, promotion, and competition processes. The Board will make the results of their reports and self-identification survey publicly available, and will develop a mentorship program, which will include supports for racialized teachers.

- **Livingston v. Intelligarde International Incorporated, Toronto Transit Commission and Toronto Coach Terminal Ltd., et. al. (Settlement, H.R.T.O.)**

Mr. Livingston is a Black man who alleged that he was a victim of racial profiling, and that the respondents discriminated against him with respect to transit services because of his race, colour, ancestry and place of origin.

The parties agreed to settle the matter with no admission of liability or withdrawal of the allegations. The corporate respondent agreed to a series of public interest remedies. It committed to putting up posters in the Bus Terminal indicating that it complies with the *Code*, and providing the Commission's contact information. It will require all security companies who bid for contracts to represent that (i) they have trained their officers on human rights and racial profiling, and (ii) they will comply with human rights legislation. It will also require all security officers at the Bus Terminal to comply with the *Code*, and, in cases of confrontation, present customers with contact information for the Terminal Manager. Further, Intelligarde, the security company, will develop and implement a written anti-discrimination policy, and provide it to its employees and all future customers. It will continue to provide human rights training to its officers, and will ensure that future training includes a discussion of the policy.

- **Lewis v. TTC et al. (Settlement, H.R.T.O.)**

Mr. Lewis is a Black man who has been employed as a dispatcher in the Wheel Trans Division of the corporate respondent since 1992.

Mr. Lewis' first human rights complaint focussed on three job competitions for which he was unsuccessful: October/ November 1998, August 1999, and January 2000. Mr. Lewis' second human rights complaint concerned reprisals that he alleged he was subjected to after his first complaint was served on the respondents.

The parties reached a settlement with no admission of liability or withdrawal of the allegations. In addition to awarding the complainant a shift supervisor position on a nine-month secondment, the respondents also agreed to implement several public interest remedies. They will review and amend their existing policies to remove systemic barriers and ensure equality in employment and advancement opportunities at the TTC. They committed to developing a self-identification survey for all employees, and to retain one or more experts in data collection to assist them in preparation of this survey. They will notify and educate all employees of the survey's purpose prior to its implementation, and will make the results of the survey publicly available. They also committed to establishing hiring and mentorship processes that are bias-free and draw upon the input of racialized employees.

- **A.B. v. Minister of Transportation and Minister of Government Services (Settlement, H.R.T.O.)**

A.B. is transgendered person who sought to change the sex designation on a driver's licence and birth certificate, before having sex reassignment surgery. The Ministry of Transportation had a practice (but not a written policy) whereby it would only change the sex designation on a driver's licence after the person had this surgery.

With respect to changing the sex designation on a birth certificate, the *Vital Statistics Act* requires that a person have "transsexual surgery" in order to get the designation changed. There is no definition of "transsexual surgery" in the *Act*. Historically, the Ministry (now called Government Services) assumed that the required surgery was genital sex reassignment surgery.

The parties agreed to settle the matter with no admission of liability or withdrawal of the allegations. As a result of this settlement, the Ministry of Transportation has advised the College of Physicians and Surgeons of Ontario, and will advise anyone who inquires, that it will change the sex designation on a driver's licence if a physician provides a letter advising that the physician has treated or examined the person and in the practitioner's opinion the change on the licence would be appropriate.

The Ministry of Government Services has advised the College of Physicians and Surgeons of Ontario, and will advise anyone who inquires, that it relies on the judgment of practitioners as to whether a person has had "transsexual surgery". This should allow, for example, a person who has had breast surgery to get the sex designation changed on a birth certificate.

The Ministry has also agreed to put the question of amending the *Vital Statistics Act* on its policy review agenda.

- **Saab and Roberts v. Young Drivers of Canada and 1203078 Ontario Inc. (Settlement, H.R.T.O)**

Saab and Roberts alleged that the respondent driving school did not accommodate their disability as deaf customers. The driving school responded that the cost of sign language interpretation was two to three times the course tuition and, as such, was an undue hardship. Young Drivers of Canada further noted that they do not directly provide driving courses, but rather licenses their courseware and trademark to independent franchisees, such as the driving school in question.

The parties agreed to settle the matter with no admission of liability or withdrawal of the allegations. The respondents agreed to a public interest remedy whereby they will create captioned videos of their lessons, which are filmed live from the perspective of a student taking their in-class driver training program. Young Drivers

of Canada also committed to working with the Ministry of Transportation on other long-term approaches to accommodating customers who are deaf as part of that Ministry's consultations with stakeholders on this issue.

- **Larose v. Greater Sudbury Police Service et al. (Settlement, H.R.T.O.)**

Mr. Larose is a right leg amputee who uses a prosthetic leg. On December 8, 2001, he was pulled over, taken to the respondent police station and held for a number of hours, after which he was released without charge. He alleged that, during this period in custody, the respondents failed to accommodate his disability-related needs because they confiscated his prosthetic leg.

The parties agreed upon an amount in settlement of the matter with no admission of liability or withdrawal of the allegations. The corporate respondent provided a letter of apology to the complainant. The corporate respondent also agreed to renovate the Police Service's washrooms to better accommodate persons with disabilities. It will provide an on-site wheelchair, will train staff for such situations in the future, and will assign a human resources manager to address accessibility issues on an ongoing basis.

- **Lepofsky v. Toronto Transit Commission (Decision, H.R.T.O.)**

In his complaint, Mr. Lepofsky requested that the Toronto Transit Commission ("TTC") make audible, reliable and consistent subway station stop announcements in order to accommodate the fact that, as a patron who is blind, he cannot read the station names printed on the station walls. In its decision dated September 29, 2005, the Tribunal held that, for over 10 years, the TTC failed to accommodate the Complainant and other "TTC patrons with similar disabilities".

The Tribunal ordered the TTC to immediately commence announcing subway stations, clearly and consistently at each station. It also ordered the TTC to conduct educational seminars for guards, drivers

and senior management on the importance of reliable subway stop announcements.

The Tribunal also set up various monitoring protocols. It declared, for example, that its order be copied to the TTC Commissioners who are responsible for correcting the situation. In addition, the TTC must conduct monthly surveys, copied to the Tribunal, tracking the consistency and appropriateness of subway stop announcements. Finally, the Tribunal appointed Matthew Garfield, former Chair of the Human Rights Tribunal of Ontario, to monitor the situation. Mr. Garfield will have all necessary authority to deal with the parties as well as such others as he deems appropriate in order to carry out the Tribunal's orders.

- **Huang v. 1233065 Ontario Inc. (Ottawa Senior Chinese Cultural Association) et. al. (Decision, H.R.T.O., under appeal)**

Ms. Huang alleged discrimination in services based on creed. She joined the respondent Association in 2001, and later that year, revealed to them that she was a Falun Gong practitioner. At a subsequent Association gathering, an Association council member informed her that she could no longer participate in Association activities. When the complainant called the Chair of the Association in early 2002, he told her that no Falun Gong practitioner could be a member of the Association. In December 2002, new council members were elected but they decided to uphold the previous decision to cancel her membership. Ms. Huang filed a complaint with the Ontario Human Rights Commission.

The Tribunal found that Falun Gong is a creed. In addition, the Tribunal found that "services" includes offering membership in an association. The Tribunal further found that the complainant was banned from the Association because of her beliefs.

The complainant was awarded damages for loss of dignity and damages for mental anguish. The Tribunal also awarded public

interest remedies. It ordered that the respondent Association immediately revoke the complainant's exclusion from the Association. It also ordered that the respondent Association post English and Mandarin *Code* cards, and to implement an anti-discrimination policy and amend its Constitution to address religious bias and discrimination.

The Tribunal decision is currently under appeal to the Divisional Court.

Decisions From Higher Courts

- **Losenno v. Ontario Human Rights Commission and Metroland Inc. (Ontario Court of Appeal, leave to appeal to the Supreme Court of Canada denied)**

Mr. Losenno filed a complaint with the Ontario Human Rights Commission, alleging discrimination on the basis of disability. The Respondent offered to settle the matter and the Commission did not refer the matter to the Human Rights Tribunal of Ontario because it felt that the offer was reasonable. Mr. Losenno appealed this decision.

Since the settlement offer was consistent with the legislative intent of the Commission's enabling statute, the Court of Appeal held that the Commission could consider the settlement offer in coming to its decision to not refer the complaint to a Board of Inquiry. In addition, as Metroland did not claim privilege over its settlement offer, it could be placed before the Commissioners.

In determining the reasonableness of the offer, the Court further held that the Commission was entitled to significant deference and its decision could only be re-evaluated based on the standard of patent unreasonableness. The Court held that the Commission evaluated Metroland's offer and found it was equivalent to what the appellant could reasonably expect to receive should the case proceed to a Board of Inquiry (now the Tribunal). The Court agreed that it was open to the Commission to find that the offer was reasonable with regard

to the general, specific and public interest remedies. The Court also agreed that it was open to the Commission to find that many of the claims made by the appellant would not receive compensation.

Mr. Losenno sought leave to appeal to the Supreme Court of Canada; leave was denied.

- **Multani v. Commission Scolaire Marguerite-Bourgeoys (Supreme Court of Canada)**

This is a significant case on religious accommodation. Mr. Multani, a young Sikh student in Quebec, wished to wear his kirpan, a metal object resembling a dagger, worn as an expression of the Sikh faith. The school's governing board prohibited this. The Quebec Court of Appeal affirmed the governing board's decision. Mr. Multani appealed to the Supreme Court of Canada. The OHRC intervened because of its expertise arising from its success in a similar 1991 case. As a result of the Commission's argument in that case, all schools in Ontario must accommodate this religious practice, provided the kirpan is worn with safety conditions. In intervening in this case, the Commission argued that the Ontario practice set out in the 1991 precedent should be applied across Canada.

In its unanimous decision, the Supreme Court followed the submissions of the Ontario Human Rights Commission, and struck down the Quebec Court of Appeal's decision in finding that Mr. Multani should be permitted to wear his kirpan to school provided it was in a sheath, was difficult to remove and was worn under his clothes. The court held that the total ban on wearing of a kirpan violated the *Charter of Rights* and could not be justified as a reasonable limit prescribed by law.

- **Tranchemontagne and Werbeski v. Director of the Ontario Disability Support Program of the Ministry of Community Family and Children's Services and Social Benefits Tribunal (Supreme Court of Canada)**

The complainants applied for income support as persons with disabilities, but were denied. The Ontario Human Rights Commission intervened in the appeal to the Supreme Court of Canada, which was heard on December 12, 2005. At issue was whether the Social Benefits Tribunal could find that a section of the *Ontario Disability Support Program Act*, 1997 (the "ODSPA") was inconsistent with the *Human Rights Code*, and therefore could be disregarded by that Tribunal. The section states that a person is not eligible for income support as a disabled person if his or her *only* substantial impairment is alcohol or other substance dependence or addiction. In contrast, the *Human Rights Code* recognizes alcohol and drug addiction as a disability.

The Social Benefits Tribunal refused to consider whether this section was contrary to the *Human Rights Code*.

In its ruling dated April 21, 2006, the Supreme Court agreed with the Commission's position. The Court held that the *Human Rights Code* is fundamental law. Any tribunal that has the power to consider questions of law also has the power, as a matter of ordinary statutory interpretation, to determine whether another statute is inconsistent with the *Code*. In the case of an inconsistency, the *Code* prevails unless the other statute expressly states that it overrides the *Code*. The Social Benefits Tribunal could, therefore, determine if the effective exclusion of alcoholism from disability coverage was contrary to the *Code*. If that Tribunal makes such a finding then the remedy would be to ignore that restrictive provision in the ODSPA and to grant the disability benefit.

■ **Gurofsky v. Ontario Human Rights Commission (Supreme Court of Canada)**

The Commission argued that it had correctly decided, under sections 34 and 37 of the Ontario *Human Rights Code*, that Gurofsky's complaint could more appropriately be dealt with under the collective bargaining regime in place at his college. The Divisional Court agreed, holding that so long as the Commission was satisfied that a grievance was outstanding and had not been disposed of, it was not patently unreasonable for the Commission to decide that it was appropriate to be dealt with through the union process.

The Supreme Court of Canada dismissed the application for leave to appeal and, as is its practice, did not issue reasons.

List of Decisions, Settlements, Judicial Reviews and Appeals

HRTO Final Decisions	Grounds
August v. Richland Marketing Inc. o/a Richland Technical Services *(complaint successful – amended decision)*	sex; sexual harassment
Boodhram v. 2009158 Ontario Limited o/a A Buck or Two #342 *(complaint successful)*	disability
Davis v. 1041433 Ontario Limited o/a Trust Flooring Group, McAulay *(complaint successful)*	disability
Deroche v. Yeboah-Koree, Recycling Renaissance International Inc. *(complaint successful)*	disability
Farias v. Chuang c.o.b. as Queenstate Dental Care *(complaint successful)*	sex; sexual harassment; sexual solicitation
Flamand v. DGN Investments, Lacasse Guenette *(complaint successful)*	ancestry; family status
Francis v. Gordian Operations Inc. o/a Whistlers Restaurant, Mastoras *(complaint withdrawn)*	race; colour
Howard v. De Ruiter *(complaint dismissed and decision on costs)*	family status; handicap; marital status; sex
Huang v. 1233065 Ontario Inc. (Ottawa Senior Chinese Cultural Association) o/a Ottawa Chinese Senior Association, Xu, Guo *(complaint successful)*	creed
Laskowska v. Marineland of Canada Inc. *(complaint dismissed)*	sexual harassment
Lepofsky v. Toronto Transit Commission, Ducharme *(complaint successful)*	disability
Metcalfe and Hoogerdijk v. Papa Joe's Pizza & Chicken Inc., Toufighjou *(complaint successful)*	sex; sexual harassment; sexual solicitation; reprisal; family status; association
Pleasant v. Mainline Manufacturing & Installing, Greeley *(complaint successful)*	colour; race; disability
Sanford v. Koop *(complaint successful)*	sex; sexual harassment
Stephens and Symister v. Lynx Industries Inc., Schram, Morris *(complaint dismissed and decision on costs)*	colour; race
A.B. v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario as represented by the Minister of Transportation and her Majesty the Queen in Right of Ontario as represented by the Minister of Government Services	sex

HRTO Settlements	Grounds
Andrews v. Rideau Mailing Services Inc., Darwin, Smith, Quinty	disability
Casasola v. Commercial Spring & Tool Ltd., Munoz Malue	sex
Chatoori v. Canadian Tire Corporation Ltd., Gregory	race; place of origin; ethnic origin
Cheng v. Starwood Group Inc., Greenberg, See	sex; sexual solicitation; sexual harassment; reprisal
Cockburn v. triOS College Business Technology Healthcare Inc., Li	disability
Dennison v. Intercon Security Ltd.	sexual orientation
Desando v. The Corporation of the City of Thunder Bay Fire and Rescue Service	disability
Farr v. Steelcase Canada Ltd., Allison	sex; sexual harassment
Faukovic v. Peel Condominium Corporation 232	family status; marital status
George v. Steelcase Canada Ltd., Allison	sex, sexual harassment
Grandin v. Rollag Manufacturing Corp. o/a Tallus, Jahn	disability
Grayer v. East York Residential Services Ltd.	disability; sexual orientation
Gyimah v. Toronto Police Services Board, Fassbender, Redi	race; colour
Hill v. Grand & Toy Limited/Grand & Toy Limitée	disability
Hogg by his next friend Hogg v. Reliable Liftx Inc., Schmitt	disability
Jerlandino v. Hamilton East Kiwanis Boys' and Girls' Club, Harkness, Morris	ethnic origin; race; place of origin
Jowsey v. Super Deals Travel Service Inc., Filion, Elsbury	disability
Kiessling v. The Corporation of he Town of Kirdland Lake, Day	disability; family status; harassment
Kochberg v. Matrix Metal Ltd.	breach of settlement
Larose v. Greater Sudbury Police Services Board, Haggart, Rinaldo	disability
Livingston v. Toronto Transit Commission, Intelligard International Inc., Gadsby, Toronto Coach Terminal Inc.	ancestry; colour; place of origin; race
McEwan v. Commercial Bakeries Corporation, Rea	disability
Michell v. Accident Support Services Ltd., Minster	sex
Nabeta v. Trillium Health Centre, Douglas, Savage	disability
Nawaz v. Commissionaires (Great Lakes), Gordon, Noel	disability

continued on next page

continued from previous page

HRTO Settlements	Grounds
O'Donnell v. Hiscox, Hiscox, Capman	disability
P v. Non-Profit Service Provider, T and E	colour; ethnic origin
Plouffe v. Complex Services Inc. o/a Casino Niagara	disability
Reyes, Ayson, Juan, Rimando Lucena, Solis v. The Kitchen Table, Powell Rumgig, Shiach	race; harassment
Ryan v. 1274766 Ontario Limited o/a Project Automation, Jorgensen	disability
Sepetis v. Town of Ajax, Van der Made, Duchemin	reprisal
Shepard v. Rose Valley Homes Inc., Pollo-Perez, Adeo Contracting Ltd.	sex; sexual solicitation; sexual harassment; reprisal
Shepherd v. Roy Foss Motors Ltd., Bone Rizzutto Morrison	colour; race; disability; harassment
Slaytor v. High Class Car Wash Ltd., Bregman	disability
Tebow v. 690721 Ontario Ltd. o/a Tim Hortons, Pecaric, Pecaric	family status
Terry v. Wheels International Freight Systems Inc., Loreti	disability
Grayer v. East York Residential Services Ltd.	disability; sex; sexual solicitation
Toneguzzo v. Kimberly Clarke Inc.	disability
Turnbull v. Riverview Poultry Ltd., Heatherton	sex; pregnancy
Urciuoli v. Hamilton Police Service Board, Cruse, Vechter	family status; marital status; sex
Wakutz v. Parton, Bailey Rogala, 1168264 Ontario Inc. o/a Home Health Care Depot	sexual harassment; sex; sexual solicitation
Divisional Court (Appeal)	**Grounds**
Smith and OHRC v. Mardana Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube) and Leelstaff Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube) and Iswood Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube) and Strynadka and Neal *(costs decision)*	race

Divisional Court (Judicial Review)	**Grounds**
Kabala v. The Attorney General of Ontario, Lewis, Q.C., the Ombudsman Ontario, O.C., Chief Commissioner, OHRC, DeStefano, Investigator, OHRC, Ontario Labour Relations Board and the Ontario Ministry of Labour *(application dismissed)*	disability
Kamalanathan v. OHRC *(application dismissed)*	ethnic origin; place of origin; race
Losier v. OHRC *(application dismissed)*	disability; sex; reprisal
McLean v. OHRC and Peel Regional Police Services Board (application dismissed)	race
OHRC v. Human Rights Tribunal of Ontario, Her Majesty the Queen in right of Ontario (Minister of Community and Social Services), Locke and Office of the Worker Adviser *(application dismissed as moot)*	disability
Universal Workers Union, LIUNA Local 183, Avero, Quinn, Dionisio v. OHRC, Human Rights Tribunal of Ontario, Tubbs *(application granted)*	colour; race; reprisal
York Advertising and Murphy v. HRTO et al. *(application granted and decision on costs)*	sex; sexual harassment
York Advertising and Murphy v. HRTO et al. *(application judgment on consent)*	sex; sexual harassment
Court of Appeal	**Grounds**
Losenno v. OHRC and Metroland Inc. *(appeal dismissed)*	disability
Supreme Court of Canada	**Grounds**
Multani v. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys and Attorney General of Quebec *(OHRC was intervener, appeal granted)*	creed
Tranchemontagne and Werbeski v. Director of the Ontario Disability Support Program of the Ministry of Community , Family and Children's Services *(OHRC was intervener, appeal granted on April 21, 2006)*	disability

List of Publications

All documents available in English, French and additional languages where noted.

Plain Language Documents	Publications Ontario	Web Site
Aboriginal People & the Ontario *Human Rights Code* (available in English, French, Cree, Mohawk, Ojibway) (12/05)	√	√
Age Discrimination: Your Rights & Responsibilities (07/03)	√	√
Female Genital Mutilation: Questions and Answers (available in English, French, Amharic, Arabic, Somali, Swahili) (8/99)	√	√ (English & French only)
Guide to the *Human Rights Code* (5/99)	√	√
Guide to Mediation Services (5/97)		√
Hiring: Your Rights & Responsibilities * (11/01)	√	√
Hiring? A Human Rights Guide (3/99)		√
Human Rights at Work (1/04)		√
Human Rights in Ontario: A Complainant's Guide (available in English/French; Bengali, Chinese, Gujarati, Hindi, Punjabi, Somali, Spanish, Tagalog, Tamil, Urdu, Vietnamese) (7/00)	√	√
If You Have a Human Rights Complaint – A Complainant's Guide (5/97)		√
If You Receive a Human Rights Complaint – A Respondent's Guide (5/99)		√
Pregnancy and Breastfeeding (11/01)	√	√
Pregnancy - Before, During and After: Know Your Rights (5/99)	√	√
Protecting Religious Rights (1/00)	√	√
Racial Harassment: Your Rights & Responsibilities * (11/01)	√	√
Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes (6/96)		√
The Commission: What you need to know * (11/01)	√	√
Sexual Harassment: Your Rights & Responsibilities * (11/01)	√	√
Sexual Harassment and Other Comments or Actions About a Person's Sex (11/96)		√
Sexual Orientation: Your Rights & Responsibilities (11/01)	√	√

* Available in English, French, Chinese, Punjabi, Somali, Spanish, Tagalog, Urdu, Vietnamese

Policies and Guidelines	Publications Ontario	Web Site
Guidelines on Accessible Education (09/04)		√
Guidelines for collecting data on enumerated grounds under the *Code* (09/03)		√
Guidelines on Special Programs (11/97)		√
Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate (11/00)		√
Policy on Creed and The Accommodation of Religious Observances (10/96)		√
Policy on Discrimination Against Older Persons Because of Age (03/02)		√
Policy on Discrimination and Harassment Because of Gender Identity (3/00)		√
Policy on Discrimination and Harassment Because of Sexual Orientation (1/06)		√
Policy on Discrimination and Language (6/96)		√
Policy on Discrimination Because of Pregnancy and Breastfeeding (10/01)		√
Policy on Drug and Alcohol Testing (9/00)		√
Policy on Employment-Related Medical Information (6/96)		√
Policy on Female Genital Mutilation (FGM) (11/00)		√
Policy on Height and Weight Requirements (6/96)		√
Policy on HIV/AIDS Related Discrimination (11/96)		√
Policy on Requiring a Driver's Licence as a Condition of Employment (6/96)		√
Policy on Scholarships and Awards (7/97)		√
Policy on Sexual Harassment & Inappropriate Gender-Related Comments and Conduct (9/96)		√

continued on next page

continued from previous page

Other Publications	**Publications Ontario**	**Web Site**
Annual Reports	√	√
Developing Procedures to Resolve Human Rights Complaints Within your Organization (6/96)		√
Human Rights Code	√	√
Human Rights Code Card (11" x 17")	**Contact the Commission**	
Human Rights Policy in Ontario (2001)	Contact CCH Canadian Ltd. 90 Sheppard Avenue East Suite 300, Toronto, ON M2N 6X1 Toll Free: 1-800-268-4522 E-mail: cservice@cch.ca	

Publications are only available through Publications Ontario
1-800-668-9938 or via the Commission's Web site: www.ohrc.on.ca

Financial Statement

Financial Position as of March 31, 2006 ($'000)

	2005-06 Printed Estimates	Revised Budget Mar. 31, 2006	Actual Expenditure Mar. 31, 2006	2005-06 Year-End Variance	
				$	% of Revised Budget
Salaries & Wages	9,496.5	9,672.3	9,642.2	30.1	.31
Employee Benefits	1,200.8	1,128.6	1,190.0	(61.4)	(5.44)
Other Direct Operating Expenses (ODOE)	2,208.7	2,168.3	1,870.8	297.5	13.72
Total Expenses	12,906.0	12,969.2	12,703.0		
Revenue – Freedom of Information Costs			(.3)	.3	
Revenue – Receipt of Legal Awarded to Commission Costs			(13.5)	13.5	

Note: The Commission does not retain any revenue generated from Freedom of Information inquiries or legal costs awarded to the Commission.

Endnotes

[1] The Commission responded to 43,011 (or 77%) of the 56,070 telephone calls received. The rate of "abandoned" calls does not account for individuals who call back again successfully and are able to speak with an inquiries representative.

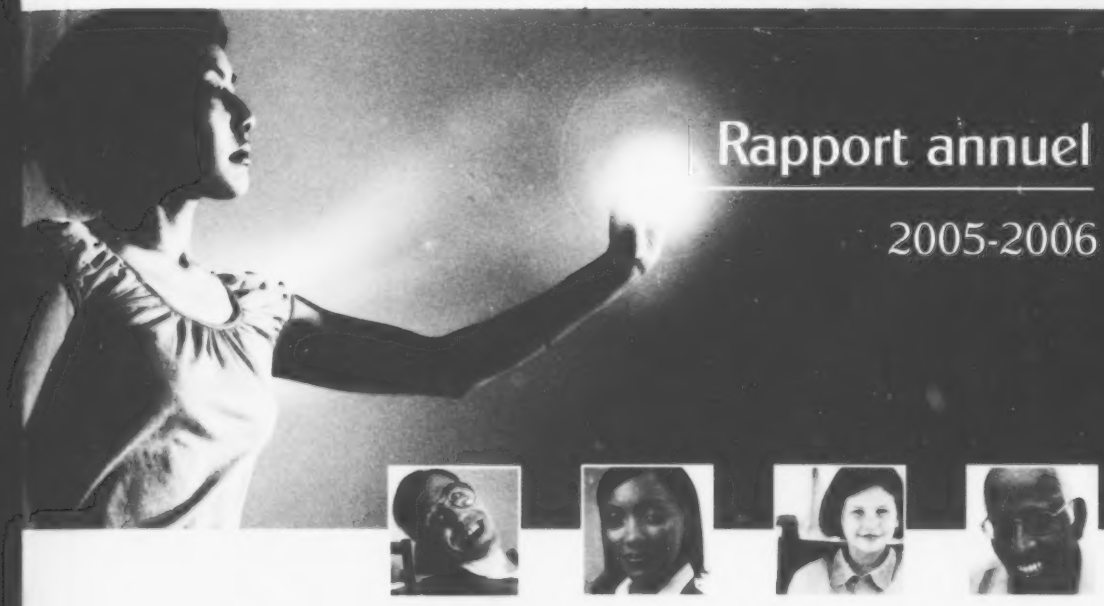
[2] Over 87% of respondents to a client survey in 1999 stated that they would use mediation again if they had another human rights complaint.

[3] Ontario Human Rights Commission, *Time for Action: Advancing Human Rights for Older Ontarians* (Consultation Report).

Ontario
Human Rights Commission

Commission ontarienne des
droits de la personne

Ontario



Rapport annuel

2005-2006

Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne
Province de l Ontario, Toronto, Canada
© 2006, Gouvernement de l Ontario
ISSN 0702-0538 6/06 500
ISBN 1-4249-0818-3

Ontario

le 29 juin 2006

L'honorable Michael J. Bryant
Procureur général
720, rue Bay
Toronto (Ontario) M5G 2K1

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 31 (1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, nous sommes tenus de soumettre, au plus tard le 30 juin de chaque année, un rapport des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne pour le dernier exercice, qui doit être déposé devant l'Assemblée législative.

J'ai donc le plaisir de vous présenter un exemplaire du Rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne 2005-2006, qui fait état des activités de la Commission pour la période allant du 1er avril 2005 au 31 mars 2006.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

La commissaire en chef,

Barbara Hall, B.A., LL.B., Ph.D. (hon)

Commission ontarienne des droits de la personne
Rapport annuel 2005-2006

Commission ontarienne des droits de la personne
180, rue Dundas Ouest, 7e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Table des Matieres

MESSAGE DE LA COMMISSAIRE EN CHEF 1
ACTIVITÉS DE LA COMMISSION EN 2005-2006 6
Le mandat de la Commission 7
Demandes de renseignements et plaintes du public en matière de droits de la personne 8
Aperçu du nombre de dossiers 8
Contacts avec la Commission et réception des plaintes 9
Plaintes rejetées en raisons d'oppositions préliminaires 10
Médiation et règlement 10
Plaintes retirées 12
Enquête sur les faits et renvoi des plaintes 12
Contentieux 15
Conseils, enquêtes et plaintes à l'initiative de la Commission 16
Effet discriminatoire des lois et politiques sur les mesures disciplinaires dans les écoles 17
Accessibilité des restaurants 18
Effet discriminatoire de la *Loi sur le changement de nom* 19
Accessibilité des écoles de conduite automobile 19
Retraite obligatoire 20
Test de dépistage de la drogue et de l'alcool 21
Accessibilité pour les personnes handicapées qui achètent une maison 21
Handicap et éducation 22
Autres questions 22
Réforme du système ontarien de protection des droits de la personne 23
Élaboration de politiques 26
Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale 28
Mise à jour de la politique sur l'orientation sexuelle 29
Les droits de la personne et la famille 30
Promotion et partenariat 31
Éducation du public 31

Programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones 33
Appel pour une coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination 34
Collaboration nationale et internationale 36
www.ohrc.on.ca 37
Services généraux 38
Cadre de responsabilisation 2005-2006 39
ANNEXES 42
Liste des commissaires 43
Tableaux 52
Tableau 1: Nouvelles plaintes déposées, par domaine et par motifs cités 52
Tableau 2 : Dommages-intérêts par motif cité 53
Tableau 3 : Dossiers fermés ou renvoyés, par décision prise et par motif cité 54
Tableau 4 : Dossiers fermés ou renvoyés, par décision prise et par domaine 55
Dossiers fermés ou renvoyés par la Commission 56
Fiche de renseignment : Statistiques pour l'exercice se terminant le 31 mars 2006 57
Nombre de contacts directs avec le public 57
Ventilation des dossiers fermés par la Commission 57
Décisions de la Commission 58
Sommaire 58
Faits saillants de certaines affaires 59
Règlements et Ordonnances de la Commission 59
Règlements et Décisions du Tribunal des Droit de la Personne de l'Ontario 62
Décisions des Tribunaux Supérieurs 69
Liste des décisions, règlements, révisions judiciaires et appels 74
Liste des publications 78
États financiers 81
NOTES 82

Message de la Commissaire en Chef

Juin 2006

J'ai le plaisir de rendre compte des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice allant du 1er avril 2005 au 31 mars 2006.

Je tiens à profiter de l'occasion pour remercier le personnel de la Commission, ainsi que les commissaires, pour leur travail acharné et leur dévouement à l'égard des droits de la personne. Certains, comme moi, se sont joints récemment à la Commission, alors que d'autres ont terminé leur mandat au cours du dernier exercice. Toutes et tous ont apporté une importante contribution. Je tiens à souligner en particulier le leadership inappréciable de Keith Norton durant ses neuf ans de service à titre de commissaire en chef, mandat qui a pris fin en octobre 2005. Je voudrais également mentionner et remercier le commissaire Ivan Oliveira qui a assumé le rôle de commissaire en chef jusqu'à mon arrivée en décembre 2005.

Durant l'exercice 2005-2006, la Commission a connu des réussites remarquables dans l'accomplissement de son mandat de protéger, de promouvoir et de faire progresser les droits de la personne pour la population de l'Ontario:

La Commission a exercé ses fonctions de médiation, d'enquête et autres pour conclure 2 117 plaintes individuelles de discrimination (3 % de plus que l'exercice précédent) et a renvoyé un total de 170 causes au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour la tenue d'une audience.

Après des recherches et une enquête sur l'effet discriminatoire des lois et des politiques concernant la « sécurité dans les écoles » sur

les élèves racialisés et les élèves ayant un handicap, la Commission a déposé elle-même des plaintes afin d'intervenir de manière plus directe pour arriver à un règlement systémique des problèmes. Plusieurs plaintes semblables soumises par des élèves ont été réglées par voie de médiation.

Un certain nombre d'autres affaires comprenaient des mesures réparatrices d'intérêt public pour aider à prévenir la discrimination à l'avenir. Un règlement intervenu avec un conseil scolaire a donné lieu à une entente sur des mesures exhaustives pour veiller à ce que tous les membres du personnel aient un accès égal aux postes de responsabilité au sein du système scolaire, sans égard à leur race. À l'issue d'une longue affaire qui a été portée devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, une mesure réparatrice d'intérêt public oblige maintenant les conducteurs d'un service de transport en commun d'annoncer les arrêts de métro pour aider les passagers ayant une déficience visuelle, ainsi que d'autres passagers, à mieux s'orienter dans le réseau. La Commission est également intervenue dans deux causes devant la Cour suprême du Canada : une cause fait avancer les principes des droits de la personne en ce qui a trait aux mesures d'adaptation relatives à l'observance religieuse, l'autre renforce le pouvoir des tribunaux administratifs d'interpréter et d'appliquer les lois sur les droits de la personne.

Au cours de l'exercice, la Commission a publié une nouvelle politique intitulée *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, elle a mis à jour *la Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle* pour tenir compte des droits des partenaires de même sexe unis par le mariage et elle a entrepris des consultations publiques en vue d'élaborer une politique sur la discrimination fondée sur l'état familial.

En plus de joindre plus de 10 000 personnes dans ses activités d'éducation du public, la Commission s'est associée à l'Union of Ontario Indians pour réaliser une nouvelle brochure sur les droits de la personne reconnus aux Autochtones en vertu du *Code*. Disponibles en mohawk, en cri et en ojibwa, ces brochures ont été distribuées à plus de 250 organismes de services aux Autochtones dans toute la province. La Commission a également poursuivi son partenariat avec la Commission canadienne pour l'UNESCO et d'autres organismes pour promouvoir un appel à l'établissement d'une coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination.

Au cours du dernier exercice, on a également vu l'Assemblée législative de l'Ontario adopter un projet de loi pour mettre fin à la retraite obligatoire. La nouvelle loi, qui entrera en vigueur en décembre 2006, répond à une recommandation de longue date de la Commission de permettre aux employés qui le souhaitent de continuer à travailler après 65 ans.

Depuis de nombreuses années la Commission réclame des changements pour améliorer le système de protection des droits de la personne de l'Ontario. Elle a donc bien accueilli l'annonce faite par le procureur général, l'été dernier, indiquant qu'il entendait élaborer des propositions de réforme. Suite à ces propositions, en avril 2006, le gouvernement a déposé le projet de loi 107, une loi qui, si elle était adoptée, modifierait considérablement le *Code des droits de la personne*. On prévoit que des audiences publiques auront lieu au cours des prochains mois. La Commission travaille avec les groupes concernés et avec le gouvernement pour s'assurer que le projet de loi honore les principes internationaux concernant les institutions de protection des droits de la personne.

L'Ontario est le foyer de quelques-unes des communautés les plus diversifiées au monde. La santé et la sécurité de notre collectivité dans son ensemble exige un système de protection des droits de la personne à la fois fort et intégré, un système qui puisse traiter de

manière efficace et efficiente des plaintes individuelles de discrimination, agir dans l'intérêt public pour protéger et faire progresser les droits de la personne, ainsi que promouvoir le respect des droits de la personne par l'éducation du public, le partenariat et la collaboration entre les personnes, les organismes et les institutions, dans toute la province et même au-delà.

Je me réjouis à la perspective de travailler au cours du prochain exercice pour veiller à ce que le système en général, et la Commission en particulier, disposent des moyens qui leur sont nécessaires pour atteindre les objectifs du *Code* : reconnaître la dignité et la valeur de toutes les personnes en Ontario et leur assurer l'égalité des droits et des chances, sans discrimination.

La commissaire en chef,

Barbara Hall, B.A, LL.B, Ph.D (hon.)

Activités de la Commission en 2005-2006

Le mandat de la Commission

La Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission ») est un organisme indépendant du gouvernement provincial qui rend compte de ses activités à l'Assemblée législative par l'entremise du procureur général. Le plus ancien organisme de ce genre au Canada, la Commission a été établie en 1961 dans le but d'administrer le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « *Code* »). La Commission a pour mandat de protéger, de promouvoir et de faire progresser les droits de la personne en Ontario, et ce mandat est un aspect central de l'édification de collectivités plus fortes et plus sûres.

Le *Code* confère aux Ontariens et aux Ontariennes le droit d'être à l'abri de la discrimination sur les plans de l'emploi, du logement, des biens, des services et des installations, les contrats, ainsi que de l'adhésion à des associations professionnelles et à des organisations syndicales. À cet égard, le *Code* mentionne quinze motifs illicites de discrimination : la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance (religion), le sexe (y compris la grossesse et l'identité sexuelle), l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge (18 ans ou plus en général, de 18 à 65 ans en matière d'emploi, 16 ans ou plus en matière de logement), l'état matrimonial (y compris l'union de partenaires de même sexe), l'état familial, l'état d'assisté social (en matière de logement seulement) et l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi seulement).

La Commission a de vastes fonctions et pouvoirs qui lui sont conférés par le *Code* et elle agit de manière indépendante dans l'intérêt du public. La Commission enquête sur les plaintes relatives à la discrimination, tente de régler les plaintes entre les parties et intervient devant le Tribunal des droits de la personne et d'autres cours de juridiction supérieure. La Commission procède également à des enquêtes concernant les droits de la personne, présente des plaintes et s'efforce de prévenir la discrimination par la recherche, l'élaboration de politiques, la collaboration et l'éducation du public. Les

bureaux de renseignements et de réception des demandes, de médiation, d'enquête, d'élaboration des politiques, et des services juridiques travaillent de manière intégrée afin de remplir tous les aspects du mandat de la Commission.

Demandes de renseignements et plaintes du public en matière de droits de la personne

Aperçu du nombre de dossiers

En 2005-2006 :

- La Commission avait 2 733 dossiers actifs au début l'exercice.
- 2 399 nouvelles plaintes ont été reçues et ajoutées à ce nombre.
- 2 117 plaintes parmi les dossiers actifs ont été résolues par la Commission, après 12,9 mois en moyenne (approximativement 3 % plus de dossiers qu'en 2004-2005 et 11 % de plus que la moyenne pour la période 1999-2004).
- 143 affaires ont été renvoyées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, après 27,6 mois en moyenne (150 affaires ont été renvoyées en 2004-2005).
- 27 autres affaires ont été renvoyées au Tribunal après réexamen par la Commission d'une décision antérieure.
- À la fin de l'exercice, la Commission comptait 2 880 dossiers actifs, soit 147 ou 5 % de plus qu'au début de l'exercice.
- Au cours des quelques dernières années, la Commission a reçu plus de plaintes qu'elle ne peut en traiter, ce qui a entraîné un arriéré de 581 dossiers à la fin de l'exercice.
- 85 dossiers (3 % de nombre total de dossiers actifs) avaient plus de trois ans à la fin de l'exercice.

Contacts avec la Commission et réception des plaintes

Le Bureau de renseignements et de réception des demandes est le premier point de contact pour les membres du public et joue un rôle important d'éducation du public sur les droits de la personne et les responsabilités aux termes du *Code*. Le Bureau offre également des renseignements particuliers sur les politiques et les directives de la Commission ainsi que sur la façon de déposer une plainte ou d'avoir accès à des ressources externes. Souvent, cette information donne aux personnes qui envisagent de déposer une plainte les moyens de résoudre le problème sans avoir à le faire. Le Bureau aide également les personnes qui risquent de faire l'objet de plaintes à prévenir ou à résoudre les problèmes de discrimination au sein de leur organisation. Les personnes qui demandent des renseignements ne portant pas sur les droits de la personne sont dirigées vers des organismes mieux en mesure de les aider.

Au cours de chaque exercice, un certain nombre de personnes s'adressent à la Commission pour les aider à déposer une plainte officielle. Aux termes du *Code*, la Commission est tenue de recevoir toutes les plaintes déposées par des particuliers.

En 2005-2006 :

- Le personnel de la Commission a traité plus de 43 011 demandes de renseignements reçues par téléphone.
- 1 760 demandes de renseignements sont parvenues par lettre.
- 760 personnes se sont présentées en personne pour demander des renseignements.
- 824 887 visites distinctes ont été enregistrées sur le site Web de la Commission.
- 2 399 plaintes officielles ont été déposées auprès de la Commission. Ce chiffre est le même que pour l'exercice 2004-2005 et représente une augmentation de 16,5 % par rapport à la

moyenne annuelle de 2 060 nouvelles plaintes déposées pour la période 1999-2004.

Plaintes rejetées en raisons d'oppositions préliminaires

La Commission peut décider de ne pas traiter une plainte pour les raisons énoncées à l'article 34 du *Code des droits de la personne*.

Au cours de l'exercice 2005-2006, de toutes les affaires conclues à la Commission ou renvoyées au Tribunal, 8,6 % ont été rejetées en raison de telles oppositions préliminaires, après 9,5 mois en moyenne. En se fondant sur les observations écrites des parties, la Commission a déterminé que :

- 2,0 % de ces plaintes auraient pu être traitées par un autre organisme réglementé, par exemple au moyen d'une procédure de grief syndical en vertu des lois sur le travail ou devant le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail;
- Dans 4,0 % des plaintes, il existait des preuves indiquant que la plainte était frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- 0,2 % des plaintes n'étaient pas du ressort de la Commission;
- 2,4 % des plaintes portaient sur des faits qui s'étaient produits avant la période de six mois prévue dans le *Code* pour le dépôt d'une plainte.

Médiation et règlement

Le *Code* exige que la Commission tente de régler les plaintes, et la médiation est un aspect très fructueux du travail de la Commission. La Commission offre des services confidentiels de médiation dès le début du processus pour aider à régler les plaintes à la satisfaction des deux parties et de la Commission.

Le taux de règlement des plaintes à cette étape se chiffre de manière constante à 70 % ou plus. La médiation qui aboutit promptement à un règlement satisfaisant permet d'adopter rapidement des mesures réparatrices et d'incorporer des dispositions d'intérêt public, et réduit la nécessité pour les particuliers de passer par un long processus d'enquête ou de poursuite en justice. Au cours du dernier exercice, les importantes mesures réparatrices d'intérêt public obtenues par la Commission grâce à la médiation d'une plainte portant sur la discrimination et le harcèlement homophobes au Lakehead District School Board constituent un excellent exemple des avantages de ce processus (voir l'annexe : *Points saillants de certaines affaires*).

Les plaintes qui ne peuvent être réglées ou résolues d'une autre façon entre les parties au début du processus sont renvoyées au service des enquêtes; cependant, les parties peuvent décider de régler l'affaire à n'importe quelle étape du traitement de la plainte par la Commission ou le Tribunal. Bon an mal an, la Commission aide les parties à parvenir à une résolution à l'amiable dans plus de la moitié des affaires conclues devant la Commission et dans environ 80 % des causes portées devant le Tribunal. La Commission tente d'obtenir des mesures réparatrices systémiques et d'intérêt public dans tous les règlements afin de prévenir les conduites discriminatoires à l'avenir.

Au cours de l'exercice 2005-2006, de tous les dossiers fermés à la Commission ou renvoyés au Tribunal, 57,1 % ont été réglés à l'issue d'une médiation par la Commission ou réglés entre les parties, après 12,4 mois en moyenne :

- 34,4 % des plaintes (778) ont été réglées grâce à une médiation au début du processus, sans enquête, après 7,4 mois en moyenne, ce qui représente un taux de réussite de 71 % des 1 096 affaires dans lesquelles les parties ont participé à une médiation au début du processus;

- 10,1 % des affaires ont été réglées à l'étape de l'enquête, après 26,2 mois en moyenne;
- 12,6 % des affaires ont été réglées entre les parties, après 15,0 mois en moyenne.

Plaintes retirées

Les plaignants peuvent retirer leur plainte en tout temps, et ils le font pour un certain nombre de raisons. Par exemple, la plainte peut être retirée lorsque les parties sont parvenues à un règlement dont une des conditions est le retrait de la plainte. Il arrive également que les plaintes sont retirées au début du processus lorsqu'il devient évident que le problème soulevé n'est pas du ressort de la Commission, ou lorsque la réponse de la personne faisant l'objet de la plainte explique la situation à la satisfaction de la plaignante ou du plaignant. Certains plaignants peuvent décider de ne pas poursuivre le processus après avoir examiné les conclusions de l'enquête de la Commission. Dans d'autres cas, des personnes décident qu'elles ne veulent tout simplement plus continuer à faire valoir une plainte qui est dans le système depuis trop longtemps.

Au cours de l'exercice 2005-2006 :

- de tous les dossiers fermés à la Commission ou renvoyés au Tribunal, 16,7 % des plaintes ont été retirées par la plaignante ou le plaignant, certaines à l'issue d'un règlement, après 7,5 mois en moyenne.

Enquête sur les faits et renvoi des plaintes

La Commission mène une enquête impartiale et objective, puis elle détermine s'il y a des preuves suffisantes pour justifier le renvoi de la cause devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour une audience. Le processus d'enquête donne aux

parties une chance de se faire entendre, de poser des questions et de fournir des renseignements additionnels ou d'autres preuves pour appuyer leur point de vue, comme des documents ou le nom de témoins. La Commission continue également à chercher des possibilités de règlement tout au long du processus d'enquête, ce qui permet aux parties de parvenir à un règlement de la plainte en conformité avec le *Code* et la politique de la Commission.

Aux termes de l'article 33 du *Code*, la Commission détient de vastes pouvoirs d'enquête. Elle peut interroger les parties et les témoins, procéder à une inspections des lieux, saisir et examiner des documents, procéder à la recherche et à l'examen de données pertinentes, comme les données démographiques ou statistiques, ou les dossiers du personnel ou d'autres dossiers administratifs. Par ce processus, les enquêteurs peuvent découvrir des preuves indiquant l'existence d'une discrimination tant sur le plan individuel que systémique.

Les enquêteurs consultent le personnel des services juridiques et de l'élaboration des politiques de la Commission pour s'assurer que les plans, les rapports de constatations et les règlements sont fondés sur une interprétation et une application uniformes et appropriées du *Code* et de la politique de la Commission. Les enquêteurs fournissent également aux parties des renseignements sur la façon dont le *Code* et les politiques de la Commission s'appliquent à leur affaire et veillent à ce que les règlements éventuels comprennent des mesures réparatrices d'intérêt public susceptibles de prévenir la discrimination et le harcèlement à l'avenir. Par exemple, au cours d'une enquête qui a eu lieu en 2005, la Commission a réussi à régler avec le Dufferin-Peel Catholic District School Board quatre plaintes portant sur la race, le handicap et les politiques sur les mesures disciplinaires appliquées dans les écoles (voir l'annexe : *Faits saillants de certaines affaires*).

Bien que les plaignants ne comparaissent pas en personne devant la Commission, ils reçoivent une copie du rapport exhaustif de l'enquête préparé par le personnel à l'intention des commissaires, et leurs observations écrites, ainsi que celles des parties faisant l'objet de plaintes, sont également soumises à la considération des commissaires. Ces derniers décident alors s'il existe suffisamment de preuves pour justifier le renvoi de la plainte au Tribunal pour la tenue d'une audience.

Au cours de l'exercice 2005-2006, de tous les dossiers fermés à la Commission ou renvoyés au Tribunal, 17,6 % ont fait l'objet d'une décision de la Commission fondée sur des observations écrites quant au fond (art. 36 du *Code*), après 26,9 mois en moyenne :

- 8,5% des affaires ont été rejetées faute de preuves pouvant justifier une audience du Tribunal, après 29,6 mois en moyenne;
- 2,8 % des affaires ont été rejetées en raison du manque de collaboration de la part des plaignants, après 17,4 mois en moyenne;
- 6,3 %, soit 143 affaires, ont été renvoyées au Tribunal pour la tenue d'une audience, après 27,6 mois en moyenne (150 affaires avaient été renvoyées en 2004-2005).

Au 31 mars 2006, la Commission comptait un total de 2 880 dossiers actifs. Ce chiffre représente une augmentation de 147 dossiers (soit 5 4 %) de plus que le nombre de dossiers actifs du dernier exercice qui se chiffrait à 2 733. L'âge moyen des affaires faisant partie des dossiers actifs de la Commission a augmenté, pour passer de 11,2 mois à 12,9 mois.

Contentieux

Lorsqu'une plainte est renvoyée au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, la Commission intervient dans l'affaire pour représenter l'intérêt public afin de protéger, promouvoir et faire progresser les droits de la personne. Dans la plupart des cas, les avocats de la Commission aident les plaignants au cours du processus en préparant les témoins, les plaidoyers, les motions et en présentant les preuves. À l'audience même, les avocats de la Commission cherchent à obtenir des mesures réparatrices pouvant aider à prévenir de futurs actes de discrimination, comme des programmes de formation, la création de politiques contre la discrimination et le harcèlement, des mécanismes internes de traitement des plaintes et des mécanismes de suivi.

En 2005-2006, 74 % des affaires ont été réglées alors qu'elles étaient devant le Tribunal, avec la participation active des avocats de la Commission. La Commission a obtenu de solides mesures réparatrices d'intérêt public dans presque tous ces règlements. L'intervention juridique de la Commission devant le Tribunal et d'autres cours de juridiction supérieure a contribué à faire observer le *Code*, à faire avancer la jurisprudence en matière de droits de la personne, à faire valoir les politiques de la Commission et à protéger l'intérêt public. Lorsque des plaintes sont renvoyées au Tribunal ou portées en appel devant des cours supérieures, les règlements et les décisions qui en résultent peuvent créer des précédents et fournir des orientations pour faire progresser le droit relatif aux droits de la personne en Ontario, au Canada et dans le monde. La Commission a pris part à un certain nombre d'affaires qui ont retenu l'attention du public qui ont annulé des décisions du Tribunal ou d'autres cours et qui se sont ajoutées à cet important ensemble de jurisprudence. La recherche de solides mesures réparatrices d'intérêt public dans les décisions et les règlements ainsi que la poursuite des plaintes déposées de sa propre initiative sont des aspects fondamentaux de la stratégie de la

Commission en matière de contentieux (voir l'annexe : *Faits saillants de certaines affaires*).

Au cours de l'exercice 2005-2006, la Commission est intervenue dans de nombreuses affaires devant le Tribunal ou des cours supérieures qui ont abouti à :

- 15 décisions finales, 33 décisions provisoires et 2 décisions sur les dépens rendues par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario;
- 42 règlements conclus devant le Tribunal;
- 8 décisions de la Cour divisionnaire à l'issue d'une révision judiciaire;
- 1 décision de la Cour divisionnaire à l'issue d'un appel;
- 1 décision de la Cour d'appel;
- 2 arrêts de la Cour suprême du Canada.

Au 31 mars 2006, la Commission intervenait dans :

- 462 plaintes devant le Tribunal (249 de ces plaintes portent sur l'autisme et sont entendues ensemble);
- 8 affaires devant la Cour divisionnaire (3 révisions judiciaires et 5 appels);
- 3 affaires devant la Cour d'appel;
- 2 affaires devant la Cour suprême du Canada.

Conseils, enquêtes et plaintes à l'initiative de la Commission

La Commission favorise une approche volontaire et la collaboration pour protéger et promouvoir les droits de la personne et régler les plaintes. La Commission met à profit le vaste mandat qui lui est conféré aux termes de l'article 29 du *Code* pour offrir

des conseils à des organisations, pour examiner les lois afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec le *Code* et pour faire enquête sur les situations pouvant avoir des répercussions néfastes liées à un motif illicite de discrimination énoncé dans le *Code*.

La Commission peut également décider de déposer elle-même une plainte aux termes du paragraphe 32 (2) et utiliser les pouvoir prévus au paragraphe 33 (3) pour faire enquête sur une affaire. La Commission rédige un rapport de ses constatations et, si aucun règlement n'est atteint, elle décide alors s'il y a lieu de renvoyer l'affaire au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, organisme indépendant, pour la tenue d'une audience.

Effet discriminatoire des lois et politiques sur les mesures disciplinaires dans les écoles

Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi ses efforts pour aborder le problème de l'effet disproportionné qu'ont sur les élèves racialisés et les élèves ayant un handicap les dispositions de la *Loi sur l'éducation* relatives à la sécurité dans les écoles. En juillet 2005, après une recherche approfondie et la publication d'un mémoire public exprimant ses préoccupations, la Commission a déposé une plainte contre le ministère de l'Éducation et le Toronto District School Board alléguant que l'application des dispositions sur la sécurité dans les écoles et des politiques relatives aux mesures disciplinaires y afférentes ont un effet disproportionné sur ces élèves. Certes, la sécurité des écoles revêt une importance primordiale, mais les mesures disciplinaires doivent être équitables, efficaces et non discriminatoires.

En octobre 2005, la Commission est parvenue à un règlement satisfaisant de quatre plaintes semblables à l'issue d'une conciliation entre des particuliers et le Dufferin-Peel Catholic District School Board, et en novembre 2005, elle est parvenue au règlement favorable de sa

propre plainte contre le Toronto District School Board. La plainte portée contre le ministère de l'Éducation n'était pas encore réglée à la fin de l'exercice.

Accessibilité des restaurants

Vers la fin de 2005, la Commission a examiné les progrès accomplis par 25 chaînes de restaurants à l'égard des engagements qu'elles avaient pris pour améliorer l'accessibilité de leurs établissements pour leurs clients ayant un handicap. En 2003 et 2004, ces chaînes de restaurants s'étaient engagées à :

- Élaborer une politique concernant l'accessibilité et une procédure pour traiter les plaintes de la clientèle;
- Examiner la situation et trouver les obstacles à l'accessibilité dans tous les établissements que possède la société et dans toutes ses franchises;
- Élaborer un plan d'accessibilité normalisé pour les futurs établissements;
- Élaborer un plan pour les établissements existants et commencer à éliminer les obstacles afin de réaliser l'accessibilité;
- Surveiller les progrès accomplis pour réaliser l'accessibilité et en rendre compte à la Commission après un an.

La Commission prépare actuellement un rapport sur les résultats de l'initiative sur l'accessibilité des restaurants, y compris les progrès accomplis par les diverses chaînes et des recommandations pour continuer à avancer dans cette voie, rapport qui sera publié cette année.

Au 31 mars 2006, une plainte déposée par la Commission contre une chaîne de restaurants était encore en instance.

Effet discriminatoire de la Loi sur le changement de nom

La Commission et le Bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée/Ontario ont collaboré pour soulever des préoccupations auprès du ministère des Services gouvernementaux au sujet de l'effet discriminatoire de la *Loi sur le changement de nom* sur les personnes transgendéristes. Plus précisément, l'obligation de publier les changements de nom et de les inscrire sur un registre qui reste accessible au public a un effet disproportionné sur les personnes transgendéristes en ce qu'elle les force à divulguer publiquement leur changement de genre. La Commission a rencontré des représentants du ministère et du Bureau du commissaire en novembre 2005 et en janvier 2006 à ce sujet, et a écrit au ministère en février 2006 pour clarifier la façon dont ces obligations constituent des obstacles pour les personnes transgendéristes. La Commission a demandé que soit éliminé cet obstacle systémique au moyen d'une modification législative, ainsi qu'une mesure d'adaptation provisoire à mettre immédiatement en oeuvre pour les personnes transgendéristes qui se sentent menacées par cette publication obligatoire qui les empêche d'avoir accès au processus de changement de nom.

Accessibilité des écoles de conduite automobile

La Commission a continué à travailler en étroite collaboration avec le ministère des Transports et les partenaires de ce secteur pour traiter des obstacles auxquels font face les personnes qui sont sourdes, devenues sourdes ou malentendantes dans leurs tentatives pour avoir accès aux programmes des écoles de conduite. Au cours de l'automne 2005, la Commission a réussi à négocier un règlement favorable avec Jeunes conducteurs du Canada dans le cadre d'une plainte individuelle soulevant des problèmes semblables. La Commission continue cependant à chercher une solution applicable à l'échelle du système.

Retraite obligatoire

Aux termes du *Code*, la définition juridique du terme « âge » se limite aux personnes ayant entre 18 et 65 ans lorsqu'il s'agit d'emploi. Cette restriction signifie que la Commission ne peut pas recevoir de plaintes concernant la discrimination fondée sur l'âge relativement à l'emploi de la part de personnes ayant 65 ans ou plus. Au cours des consultations sur la discrimination fondée sur l'âge effectuée par la Commission en 2000, de nombreux participants ont indiqué que les politiques de retraite obligatoire avaient des répercussions profondes sur l'estime de soi, la dignité et la sécurité économique des personnes âgées de l'Ontario. La Commission a depuis demandé au gouvernement de modifier le *Code* pour éliminer la limite d'âge de 65 ans.

En novembre 2005, la Commission a présenté au Comité permanent de la justice ses observations sur le projet de loi 211, *Loi de 2005 modifiant des lois pour éliminer la retraite obligatoire*. Dans son mémoire, la Commission a félicité le gouvernement pour le dépôt de ce projet de loi et en appuyait le sens général. Elle disait toutefois s'inquiéter gravement de certaines dispositions du projet de loi 211 qui limitent l'accès des travailleurs âgés aux avantages sociaux et à l'indemnisation pour les accidents du travail. La nouvelle loi, qui doit beaucoup au leadership de l'ancien commissaire en chef Keith Norton, entrera en vigueur en décembre 2006. La Commission demeure préoccupée au sujet des avantages sociaux et de l'indemnisation pour les accidents du travail.

Les travaux de la Commission sur la discrimination fondée sur l'âge et sur la retraite obligatoire ont attiré l'attention à l'échelle internationale, et Keith Norton, alors commissaire en chef, a été invité à prononcer une allocution à l'occasion de l'International Symposium on Age Discrimination, qui a eu lieu à Londres, en Angleterre, en septembre 2005.

Test de dépistage de la drogue et de l'alcool

La *Politique sur le dépistage de l'alcool et autres drogues* adoptée par la Commission tient compte du fait que la loi considère la dépendance à une substance intoxicante, telle les drogues ou l'alcool, comme une forme de handicap. La Commission a fourni une abondance de conseils à un grand employeur de l'industrie minière relativement à ses politiques concernant les tests de dépistage de la drogue et de l'alcool imposés aux employés, qui comprenaient un test pour tous les employés avant l'embauche et des tests effectués au hasard en cours d'emploi. La Commission a déployé de grands efforts pour encourager le respect du *Code*, de la *Politique* susmentionnée et de la jurisprudence actuelle, lesquels considèrent que les tests préalables à l'embauche et les tests effectués au hasard n'indiquent pas le niveau d'incapacité des employés au moment du test ni leur aptitude à s'acquitter de leur travail, mais indiquent plutôt la consommation passée. Les politiques de l'employeur ont été portées à l'attention de la Commission grâce à une plainte déposée par un particulier, après quoi la Commission a travaillé avec l'employeur pendant plus d'un an pour tenter de régler le différend.

Accessibilité pour les personnes handicapées qui achètent une maison

La Commission a travaillé avec l'Ontario Home Builders' Association (OHBA) pour sensibiliser l'industrie de la construction domiciliaire aux exigences du *Code* et aux politiques de la Commission en ce qui concerne les clients ayant un handicap. À cette fin, elle a publié un article dans la revue professionnelle de ce secteur et a présenté un exposé au congrès annuel de l'Association. Cette initiative découlait d'un règlement constructif comprenant des mesures réparatrices d'intérêt public qui avait été conclu en février 2005 entre Mattamy Homes et un acheteur qui avait demandé des modifications à la conception de la maison pour lui permettre d'utiliser son fauteuil roulant.

Handicap et éducation

En juillet 2005, la Commission a rencontré le ministère de l'Éducation pour assurer le suivi des progrès réalisés par le ministère en réponse aux recommandations formulées dans le rapport datant de 2003 intitulé *Une chance de réussir : Éliminer les obstacles à l'éducation pour les personnes handicapées*. À la fin de l'exercice, le ministère n'avait pas encore fait connaître comment il avait répondu ou entendait répondre à ces recommandations.

Autres questions

Au cours de l'exercice 2005-2006, la Commission a également :

- rencontré le Groupe de travail communautaire pour la lutte contre les crimes haineux nommé par le gouvernement pour discuter des liens entre les crimes haineux et la discrimination et le harcèlement interdits en vertu du *Code*, de l'importance des droits de la personne pour édifier des communautés plus fortes et plus sûres et de la façon dont l'envergure du mandat, des fonctions et des pouvoirs de la Commission peut contribuer à traiter des tensions et des conflits susceptibles de mener à des crimes haineux;
- continué à faire le suivi de l'utilisation de formulaires de surveillance médicale par General Motors et demandé une réunion pour discuter des préoccupations que cette pratique continue de soulever sur le plan des droits de la personne;
- écrit au ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels pour recommander que la *Loi de 2004 sur les services privés de sécurité et d'enquête* proposée comprenne une déclaration de principe affirmant l'importance du *Code* et oblige les agents de sécurité privés de porter bien en vue des insignes indiquant leur nom;

- fait parvenir aux conseils scolaires de toute la province une lettre pour clarifier leur obligation de continuer à fournir les services d'aides-enseignants et d'auxiliaires aux élèves ayant un handicap dans l'éventualité d'un moyen de pression en milieu de travail, ainsi que la nécessité d'élaborer des plans pour veiller à ce que les élèves ayant un handicap continuent à recevoir des mesures d'adaptation durant toute interruption de travail, de façon à ce qu'ils aient accès aux mêmes services et installations que les autres élèves;
- écrit au ministre du Travail au sujet des mesures législatives simplifiant les processus d'accréditation syndicale dans le secteur de la construction. La Commission s'est enquise des raisons pour lesquelles le ministère limitait ces modifications à ce secteur relativement peu diversifié plutôt que de les appliquer à d'autres secteurs dans lesquels les femmes et les travailleurs racialisés prédominent, et elle s'est enquise des effets discriminatoires de nature sexuelle et raciale que cette mesure pourrait éventuellement entraîner.

Réforme du système ontarien de protection des droits de la personne

En juillet 2005, lors de sa conférence de presse annuelle, le commissaire en chef Norton a réitéré l'urgence d'améliorer le système de protection des droits de la personne afin qu'il puisse faire face à une charge de travail toujours croissante. Il a également souligné que le renforcement de la capacité de la Commission de promouvoir et de protéger les droits de la personne est un aspect central de l'édification de communautaires plus fortes et plus sûres.

La Commission a donc accueilli avec plaisir l'annonce faite par le procureur général indiquant qu'il entendait élaborer un plan d'action visant la réforme du système ontarien de protection des droits de la

personne avant l'hiver. En réponse à cette décision, la Commission a entrepris un processus accéléré pour consulter le public et les groupes concernés et rendre compte des résultats sans délai pour qu'ils puissent être utiles au gouvernement.

En août 2005, la Commission a publié un document de discussion intitulé Examen du système ontarien de protection des droits de la personne qui expose à grands traits les normes et les principes internationaux auxquels les systèmes de protection des droits de la personne doivent adhérer et établit un contexte pour la réforme. La Commission a envoyé le document de discussion et un questionnaire aux groupes concernés des quatre coins de la province en plus de l'afficher sur son site Web; elle a reçu 56 observations. En outre, en septembre 2005, la Commission a rencontré trois groupes de discussions réunissant 31 personnes et comprenant des intervenants de toute la province présentant des points de vue divergents, des experts de diverses régions du Canada et des représentants du personnel de la Commission et du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

En octobre 2005, la Commission a publié un rapport de consultation intitulé *Le renforcement du système ontarien de protection des droits de la personne — Ce que nous avons entendu*. Bien que le rapport fasse état d'opinions divergentes à certains égards, on constate un consensus sur la nécessité de renforcer le système actuel de protection des droits de la personne et un accord général sur les caractéristiques que devrait posséder le système réformé, notamment :

- la rapidité et la souplesse dans le traitement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne;
- l'indépendance du système et l'affectation de ressources suffisantes;
- l'harmonisation avec les obligations internationales;

- un rôle de collaboration dans la promotion des droits de la personne;
- l'accessibilité, sans égard au handicap, aux moyens financiers, au lieu géographique, à la langue, à la culture ou à tout autre facteur de déséquilibre de pouvoirs;
- la capacité d'aborder efficacement les problèmes systémiques et de résoudre plus simplement les affaires simples;
- l'expertise et la représentativité.

Le 20 février 2006, le procureur général a annoncé ses propositions de réforme du système ontarien de protection des droits de la personne. Les propositions préconisent que la Commission ontarienne des droits de la personne mette l'accent sur des « mesures proactives », telles que l'éducation et la sensibilisation du public, la promotion et la défense des droits, ainsi que la recherche et la surveillance pour s'attaquer à la discrimination systémique en Ontario. Selon les modifications proposées, la Commission « conservera également le pouvoir de porter en son propre nom des plaintes devant le Tribunal ou d'intervenir dans d'autres plaintes » et elle accueillera un nouveau secrétariat à la diversité raciale.

En outre, les propositions préconisent l'établissement d'un accès direct au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour remplacer le système actuel selon lequel la Commission exerce des fonctions de renseignement, de réception des plaintes, de médiation et d'enquête avant de renvoyer les plaintes au Tribunal qui rend alors une décision. Les propositions prévoient également un troisième « volet » du système qui fournirait un appui juridique aux plaignants, mais ce volet n'est pas défini.

Tout au long de ce processus, la Commission a énoncé clairement que la réforme est certes nécessaire, mais que les changements apportés doivent satisfaire aux principes internationaux établis, grâce auxquels l'Ontario est devenu un leader reconnu dans la défense des

droits de la personne à l'échelle nationale et internationale. La Commission travaille avec les intervenants et le gouvernement afin d'atteindre les objectifs communs d'un système renforcé qui présente un juste équilibre entre un mécanisme efficace de traitement des plaintes des particuliers et un rôle élargi pour la Commission en matière d'éducation du public, de prévention et de résolution des problèmes de discrimination systémique.

Élaboration de politiques

L'élaboration d'énoncés de politique est un aspect central du travail de la Commission visant à éliminer la discrimination et à protéger, à promouvoir et à faire progresser les droits de la personne. Les politiques et directives de la Commission :

- fournissent à la population ontarienne des renseignements détaillés sur les droits garantis en vertu du *Code*;
- mettent de l'avant une interprétation progressiste et fondée sur l'objet de ces droits;
- établissent les normes sur la façon dont les employeurs, les fournisseurs de services, les décisionnaires et la Commission devraient agir pour assurer le respect du *Code*;
- constituent le fondement des activités d'éducation du public et des campagnes de sensibilisation de la Commission, ainsi que des plaintes déposées de sa propre initiative;
- éclairent la stratégie d'intervention juridique de la Commission.

Les politiques sont d'importantes déclarations publiques qui énoncent la façon dont la Commission interprète le *Code* au moment de la publication et qui permettent à la Commission de parler avec autorité et influence sur les questions touchant les droits de la personne.

Les politiques et directives de la Commission ont été reconnues, à l'échelle nationale et internationale, par les personnes oeuvrant dans le domaine des droits de la personne, les groupes de défense des droits et les groupes concernés. Elles ne lient pas le Tribunal des droits de la personne ni les autres tribunaux, mais ceux-ci font souvent preuve d'un grand respect à leur égard, les appliquent aux faits dont ils sont saisis et les citent dans leurs décisions.

Les activités d'élaboration des politiques de la Commission sont enclenchées et éclairées par toute une gamme de facteurs : les demandes de renseignements et les plaintes reçues du public; les fonctions d'éducation du public et de communication; la recherche effectuée dans les milieux universitaires et des sciences sociales; l'observation continue des tendances et enjeux sociaux; l'évolution de la jurisprudence; les dispositions du *Code* et de la *Charte*.

Les consultations publiques jouent également un rôle important dans l'élaboration des positions et des documents de la Commission en matière de politiques. Elles prennent différentes formes et comprennent habituellement des contributions orales et écrites de particuliers et de groupes concernés. La Commission consulte régulièrement un vaste éventail d'intervenants, comme des employeurs, des organismes professionnels et groupes de consommateurs, des syndicats, des fournisseurs de services et de logements, le gouvernement, des experts, des groupes communautaires et des groupes de défense des droits. Les consultations publiques permettent de cerner les principales préoccupations et les grands enjeux, ainsi que les approches possibles et les pratiques exemplaires. De plus, elles constituent la principale voie par laquelle la Commission maintient des rapports constructifs avec les groupes concernés et s'assure qu'ils ont leur mot à dire dans l'orientation stratégique de la Commission. Les consultations favorisent également la responsabilité organisationnelle, le respect et la compréhension des droits de la personne ainsi que l'observation volontaire du *Code*.

En conformité avec son mandat de promouvoir la compréhension des droits de la personne et de mener des recherches en vue d'éliminer les pratiques discriminatoires, la Commission a entrepris un certains nombre d'initiatives d'élaboration des politiques au cours de l'exercice 2005-2006.

Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale

En juin 2005, la Commission a publié son document intitulé *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, et l'a présenté à un auditoire de plus de 100 dirigeants communautaires, fonctionnaires et autres intervenants. Cet énoncé de politique met à jour et élargit de manière considérable la politique publiée en 1996 sous le titre de *Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres*, et elle s'appuie sur le rapport d'enquête publié en 2004, *Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial*. La nouvelle politique offre au public des orientations fort utiles sur les droits et les responsabilités énoncés dans le *Code*.

La nouvelle politique énonce certaines considérations à utiliser pour déterminer s'il y a eu discrimination et souligne l'importance de bâtir une culture organisationnelle axée sur la prévention et sur le respect des droits de la personne. Elle permet à la Commission, ainsi qu'à d'autres organismes, défenseurs des droits et arbitres, d'adopter une démarche uniforme dans les affaires se rapportant à la race et à des motifs connexes. Cette politique fournit des renseignements, des pratiques exemplaires et des méthodes de travail qui sont essentiels au processus approprié de médiation, d'enquête, d'analyse et d'intervention juridique concernant des causes se rapportant à la race et à des motifs connexes et qui permettent de remédier à la discrimination systémique et aux

désavantages hérités du passé au moyen de mesures réparatrices d'intérêt public dans les règlements entre les parties et les décisions judiciaires.

Cette politique est fondée sur des recherches et des consultations d'envergure qui ont commencé en mars 2004. Le processus comprenait de nombreux groupes de discussion formés d'intervenants représentatifs de toute une gamme d'intérêts et d'horizons; un colloque de trois jours sur les politiques au cours duquel des spécialistes et des intervenants de tout le pays ont abordé des questions d'importance; un mécanisme permettant au public de faire connaître ses observations sur les communications présentées au colloque; la contribution d'intervenants représentant les parties intimées sur certaines questions particulières.

La Commission a été invitée par certains organismes, comme le Collège de police de l'Ontario, l'Association canadienne de prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu d'éducation supérieure et le service de police de Hamilton, à présenter des exposés sur la politique dans le cadre de ses activités d'éducation publique.

Mise à jour de la politique sur l'orientation sexuelle

Au cours de 2005-2006, la Commission a mis à jour et publié la version révisée de sa *Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle*. La version révisée tient compte des changements importants en matière de jurisprudence et des modifications législatives portant sur l'orientation sexuelle et sur le mariage entre partenaires de même sexe qui se sont produits depuis la publication de la politique initiale en février 2000. Mentionnons notamment les modifications apportées en mars 2005 au *Code* qui, entre autres modifications, a redéfini le terme « état matrimonial » pour y inclure les unions conjugales entre personnes de même sexe.

La politique révisée met un accent plus prononcé sur les formes subtiles et systémiques de discrimination et précise qu'il incombe aux organismes de dépister et de traiter les actes de discrimination et de harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle. Cette politique vise à mieux faire comprendre la discrimination subie par les lesbiennes, les gais et les personnes bisexuelles et à aider les organismes à créer et à maintenir des milieux de travail où le harcèlement n'est pas toléré.

Les droits de la personne et la famille

En mai 2005, la Commission a entamé une consultation publique sur les droits de la personne et l'état familial en publiant un document de travail intitulé *Les droits de la personne et la famille en Ontario*. Le document de travail définissait les principaux enjeux et invitaient les parties intéressées à soumettre leurs observations. La Commission a également publié un questionnaire invitant les particuliers à témoigner de leur expérience sur la façon dont l'état familial a influé sur leur accès au logement, à l'emploi et aux services. Ces documents ont été envoyés à plus de 300 personnes et groupes concernés et affichés sur le site Web de la Commission afin de recueillir les points de vue du public.

La Commission a reçu des réponses d'environ 120 personnes et groupes concernés, y compris des employeurs, des syndicats, des fournisseurs de logements, des représentants du gouvernement, des universitaires, des organismes communautaires, des cliniques juridiques, des fournisseurs de services, des organismes professionnels, des groupes de défense des droits et des particuliers. En s'appuyant sur les observations reçues, la Commission a organisé quatre tables rondes au cours de l'automne 2005, portant sur des questions spécifiques touchant les personnes âgées, la définition de l'état familial, l'emploi et le logement. La Commission

prévoit publier en 2006-2007 un rapport et des recommandations sur les résultats de la consultation ainsi qu'une nouvelle politique.

Promotion et partenariat

La Commission participe à un vaste éventail d'activités éducatives et d'initiatives de partenariat, comme des campagnes de sensibilisation du public, des exposés, des ateliers et des conférences. Elle prend également part à des initiatives de collaboration nationale et internationale, participe à des groupes de travail intergouvernementaux et accueille des délégations venant des quatre coins du monde.

Éducation du public

Pour réaliser son mandat visant à sensibiliser la population au *Code*, à en promouvoir la compréhension et le respect, la Commission a d'importantes responsabilités en matière d'éducation du public dans toute la province. La Commission exerce ces fonctions au moyen de son site Web, de ses publications, de ses campagnes de sensibilisation du public, de ses allocutions et de sa présence à des activités communautaires.

La Commission est souvent invitée à faire des exposés sur divers sujets. Lorsqu'elle évalue ces demandes, la Commission concentre ses ressources sur les activités et initiatives susceptibles : de favoriser la prévention systémique des atteintes au *Code* et de faire progresser les droits de la personne; de renforcer de manière significative les rapports de la Commission avec un secteur stratégique ou insuffisamment desservi; de « former des formateurs » et d'avoir ainsi un effet amplificateur durable dans l'organisme visé; de réduire la discrimination dans un secteur ou de réduire la fréquence des plaintes formelles pour atteinte aux droits de la personne.

La Commission ne dispose pas de ressources suffisantes pour accepter toutes ces invitations. Lorsqu'il lui faut refuser, la Commission tente de travailler avec l'organisme ou la personne pour l'aider à combler ses besoins d'une autre façon, soit en lui offrant d'autres ressources de la Commission ou en l'acheminant vers un autre organisme.

La Commission concentre ses activités d'éducation du public sur des sujets liés à des enjeux actuels en matière de droits de la personne. Après la publication, au cours de l'exercice, du document *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, le personnel de la Commission a assuré le suivi en présentant des exposés devant divers services de police et conseils scolaires qui tentent de s'attaquer aux problèmes de discrimination raciale et de profilage racial. À l'invitation du Collège de police de l'Ontario, la Commission a animé une journée de formation sur cette politique à l'intention des cadres supérieurs et du personnel responsable des questions d'équité des services de police venant de toutes les régions de la province.

La liste des sujets abordés dans les présentations publiques témoigne également de l'intérêt persistant pour les questions comme le harcèlement, le handicap et l'éducation, la retraite obligatoire et les inquiétudes concernant les dispositions de la *Loi sur l'éducation* visant la sécurité dans les écoles. Au cours du dernier exercice, les commissaires en chef ont présenté un total de 17 exposés au membres du public et à des délégations de passage.

Au cours de l'exercice 2005-2006, les ressources et les capacités de la Commission lui ont permis d'accepter plus de 70 % des invitations qu'elle a reçues. La Commission a reçu 172 invitations et participé à un total de 136 activités d'éducation du public atteignant 10 428 personnes, ce qui dépasse les 157 invitations

reçues, les 96 invitations acceptées et les 7 500 personnes atteintes en 2004-2005. La majorité des présentations de 2005-2006 était répartie entre les secteurs de l'éducation, de l'entreprise privée et de la fonction publique; les évaluations ont été très favorables, avec un taux de satisfaction de 90,7 %.

Programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones

Le Programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones existe maintenant depuis six ans au sein de la Commission. Durant cette période, la Commission a collaboré à diverses initiatives avec des partenaires de la communauté autochtone. L'objet du Programme est de sensibiliser les communautés autochtones au *Code* et d'améliorer leur accès aux services de la Commission.

Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi son partenariat progressiste avec l'Union of Ontario Indians (UOI), en réalisant deux grands projets :

- Un article publié dans le numéro de juin du journal de l'UOI, *Anishinabek News*, sur les droits des personnes autochtones aux termes du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Cet article décrivait l'aide que peut apporter la Commission, en particulier dans les situations de discrimination et de harcèlement où le racisme entre en jeu. L'article mettait l'accent sur la décision rendue par le Tribunal dans l'affaire McKinnon portant sur un agent autochtone des services correctionnels qui avait été la cible d'un harcèlement vicieux et à qui étaient refusées des possibilités de promotion dans son milieu de travail.
- Avec l'aide de l'UOI, la Commission a également entrepris l'élaboration, la publication et la distribution d'une brochure portant sur les droits des personnes autochtones aux termes du *Code* et décrivant le rôle que joue la Commission pour protéger ces

droits. Cette brochure, en plus d'être disponible en anglais et en français, a également été traduite en mohawk, en cri et en ojibwa. Les brochures ont été distribuées par l'UOI à plus de 250 bandes indiennes et organismes offrant des services aux Autochtones de l'Ontario.

En août, la Commission a également participé à une foire organisée par les Chiefs of Ontario à l'occasion de la First Nation Education Conference 2005. La Commission a également tenu un stand d'information au Canadian Aboriginal Festival qui a eu lieu au Rogers Centre (anciennement le Skydome) en novembre.

Appel pour une coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination

La Commission, à l'instar de plusieurs autres organismes du Canada, a apporté son appui et son expertise à la Commission canadienne pour l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) dans le but d'élaborer et de mettre de l'avant une coalition canadienne des villes contre le racisme et la discrimination. L'objet d'une telle coalition est d'établir un réseau de villes intéressées et résolues à adopter un plan d'action pour combattre le racisme et la discrimination sur leur territoire. Sous la direction de l'UNESCO Paris, une coalition semblable a déjà été établie en Europe, et d'autres coalitions sont en voie de se former simultanément dans d'autres parties du monde, notamment en Afrique et en Asie du Sud.

La Commission a accompli des progrès dans la réalisation de ce projet au cours du dernier exercice, notamment :

- une proposition préconisant la création d'une coalition canadienne, appuyée en principe par les délégués de l'Association canadienne des commissions et conseil

des droits de la personne (ACCCDP) présents à l'assemblée générale annuelle tenue en juin 2005;

- la Fédération canadienne des municipalités a appuyé l'appel pour une coalition et distribué de l'information à l'échelle nationale, afin d'encourager les municipalités à se joindre à cette initiative;
- la Commission a lancé un appel à la formation de la coalition à l'occasion des congrès suivants : Large Urban Mayors Forum, à Barrie; l'assemblée générale annuelle de l'Association des municipalités de l'Ontario; la Conférence internationale Metropolis, à Toronto (y compris en accueillant une réunion de délégués étrangers); la conférence régionale du Sud-Ouest de l'Association des municipalités de l'Ontario, à London;
- la commissaire en chef Barbara Hall a participé à une table ronde à l'occasion du congrès annuel de la Commission canadienne pour l'UNESCO qui a eu lieu à Montréal;
- la commissaire en chef Barbara Hall a également pris la parole à l'occasion d'une cérémonie publique à laquelle le maire de Windsor a signé une déclaration d'intention de se joindre à la coalition.

Au 31 mars 2006, la cité d'Oshawa et la ville d'Aurora avaient aussi indiqué qu'elles se joignaient ou avaient l'intention de se joindre à la coalition, et de nombreuses municipalités de l'Ontario et du Canada sont en voie d'élaborer des résolutions à soumettre à leurs conseils.

La Commission, en partenariat avec la Commission canadienne pour l'UNESCO, met actuellement la dernière main à une brochure décrivant l'objet de la coalition, les engagements communs et des exemples de mesures, ainsi qu'un modèle de déclaration à faire signer par les municipalités. Cette brochure, également appuyée par la Fondation canadienne des relations raciales, fera partie d'une trousse qui servira à promouvoir la coalition à l'échelle provinciale et nationale.

Collaboration nationale et internationale

La Commission collabore avec d'autres organismes à l'échelle nationale et internationale pour promouvoir et faire progresser les droits de la personne en assurant la liaison avec ces organismes et en participant à des groupes de travail et des délégations. La Commission est membre de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) et partage son expertise en siégeant aux sous-comités des politiques, de l'éducation et des services juridiques de cet organisme, ainsi qu'en participant à son congrès annuel, qui a eu lieu à Saskatoon en juin 2005 et qui aura lieu à Fredericton en juin 2006.

La Commission est également membre de l'International Association of Official Human Rights Agencies (IAOHRA) et apporte sa contribution aux rapports provinciaux ou fédéraux portant sur les obligations du Canada en vertu des conventions internationales sur les droits de la personne. La Commission s'efforce d'appuyer ses partenaires nationaux et internationaux dans la défense des droits de la personne, en accueillant des délégations et des visiteurs venant d'autres régions du Canada et de l'étranger, et en participant à des conférences et colloques internationaux.

En septembre 2005, le commissaire en chef Keith Norton a été invité à présenter un exposé au colloque international sur la discrimination fondée sur l'âge, tenu au Royaume-Uni, où il a mis en lumière le travail effectué par la Commission sur l'âgisme, la discrimination fondée sur l'âge et la retraite obligatoire. Au cours de l'exercice, la Commission a également présenté 12 exposés à des délégations internationales de passage, par exemple :

- la commissaire en chef Barbara Hall a rencontré le commissaire en chef de la commission des droits de la personne d'Afghanistan;

- la Commission a eu des entretiens avec le British Joint Committee on Human Rights au sujet des politiques anti-terrorisme et les droits de la personne;
- la Commission s'est entretenue avec des délégués du ministère de la justice et des droits de la personne et avec la commission nationale des droits de la personne d'Indonésie, ainsi qu'avec leur hôte, Equitas, le Centre international d'éducation aux droits de la personne, dont le bureau central est à Montréal;
- la Commission a accueilli des représentants de la commission pour la vérité, l'équité et la réconciliation du Maroc (Instance Équité et Réconciliation), qui avaient particulièrement remarqué le travail fait par la Commission au sujet du racisme et du profilage racial.

www.ohrc.on.ca

Le site Web de la Commission offre au public un accès direct à un vaste éventail de renseignements et de ressources, notamment : un aperçu du *Code* et de la mission de la Commission; des renseignements sur la procédure relative aux plaintes; des résumés de décisions judiciaires; les politiques, les guides en langage clair, les rapports d'enquêtes publiques et les mémoires présentés par la Commission; des ressources d'éducation du public; des communiqués; des renseignements sur la réforme proposée. Au cours de l'exercice 2005-2006, la Commission a enregistré 824 887 visites distinctes à son site Web, une augmentation de 57 % (ou 301 009 visites) par rapport à l'exercice précédent, ce qui est l'augmentation la plus élevée au cours des six dernières années.

Comme ces chiffres en témoignent, le site Web de la Commission est un outil de plus en plus important pour la promotion des droits de la personne en Ontario. La Commission a continué à améliorer son site Web pour en faciliter l'utilisation et pour s'assurer que tous les nouveaux documents sont accessibles sur le site, en français et en

anglais, le jour même de leur publication sous forme d'imprimés. En outre, un plus grand nombre des documents en langage simple sont disponibles en plusieurs langues (jusqu'à dix langues), avec l'addition au cours du dernier exercice des langues mohawk, ojibwa et crie. La Commission veille également à ce que son site Web respecte les normes internationales d'accessibilité pour les personnes ayant un handicap.

Services généraux

La Commission planifie et met en oeuvre des initiatives continues d'amélioration organisationnelle et de formation du personnel afin de mieux servir la population de l'Ontario. Au cours de l'exercice 2005-2006 :

- Dans le cadre de son engagement en matière de formation continue du personnel, le Bureau du directeur général a mis en oeuvre un programme de formation à l'échelle de la Commission portant sur les questions relatives à l'homophobie et au racisme. Les séances de formation s'articulaient autour de trois principes centraux : la *sensibilité* aux expériences individuelles et aux interactions entre les personnes; l'analyse par la compréhension de l'effet sur les victimes et les auteurs des actes discriminatoires; l'action requise pour que les choses changent. Tous les membres du personnel, y compris les cadres, ont participé à ce programme qui s'est achevé en janvier 2006.
- La Commission a formé un comité de travail qui préparera un plan d'accessibilité pour veiller à ce que les services et les documents de la Commission soient accessibles au public. Le comité sera chargé d'examiner les services et documents actuels et de consulter la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario et d'autres groupes concernés.

Cadre de responsabilisation 2005-2006

Engagements pour 2005-2006	Réalisations en 2005-2006	Engagements pour 2006-2007
Exécution		
Pour les demandes de renseignements concernant des plaintes, le taux d'« appels abandonnés » devra être de moins de 25 %.	Le taux d'« appels abandonnés » a été de 23 %.	Le taux d'« appels abandonnés » devra être de moins de 25 %.
Le Bureau de la médiation devra atteindre un taux de règlement d'au moins 72 %.	On a atteint un taux de règlement de 71%	Le Bureau de la médiation devra atteindre un taux de règlement d'au moins 70 %.
L'âge moyen de l'ensemble des dossiers devra être de moins de 12 mois.	L'âge moyen était de 12,9 mois au 31 mars 2006.	L'âge moyen de l'ensemble des dossiers devra être de moins de 14 mois.
Promotion des droits		
Élaborer une campagne de sensibilisation du public.	Collaboration avec les services de police de Toronto et avec le programme de marketing du Collège Seneca pour élaborer une campagne de sensibilisation aux mauvais traitements à l'égard des personnes âgées et à l'âgisme.	Travailler en partenariat avec le programme de marketing du Collège Seneca pour élaborer une campagne de sensibilisation aux droits de la personne.
Avec ses partenaires, lancer un volet ontarien du programme de l'UNESCO *Appel à une coalition canadienne des villes contre le racisme*.	L'appel à se joindre à la coalition a été lancé aux municipalités de l'Ontario; la cité de Windsor a fait une déclaration officielle; des groupes de discussions ont été organisés avec des parties intéressées et le matériel de promotion est en voie d'élaboration; la Commission a participé à la table ronde de l'AGA nationale d'UNESCO Canada.	Publier le matériel de promotion et continuer de collaborer avec la Commission canadienne pour l'UNESCO en vue de lancer une coalition pancanadienne des municipalités.
Élargir les partenariats communautaires pour appuyer le Programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones : • publier une nouvelle brochure en plusieurs langues à l'intention des communautés Autochtones; • faire connaître les droits de la personne par l'intermédiaire des médias autochtones.	Collaboration avec l'Union of Ontario Indians pour publier et distribuer une nouvelle brochure en plusieurs langues. Publication d'un article dans le numéro de juin de *Anishinabek News* et participation au Canadian Aboriginal Festival. Établissement de réseaux d'éducation du public avec les Chiefs of Ontario.	Poursuivre les prises de contact avec les organismes communautaires autochtones; assister aux conférences pertinentes; cibler les médias autochtones; faire participer les intervenants des communautés autochtones aux consultations et aux activités de la Commission.

Engagements pour 2005-2006	Réalisations en 2005-2006	Engagements pour 2006-2007
Promotion des droits		
Élaborer et lancer le nouveau site Web de la Commission, y compris l'appel d'offres et la sélection d'un nouvel hôte.	Achèvement de la conception de son nouveau site Web et sélection d'un nouveau système hôte.	Lancer le nouveau site Web de la Commission.
Avec des partenaires, élaborer un nouveau modèle pour les prochaines éditions des publications de la Commission portant sur les droits de la personne au travail et du recueil de politiques.	Exploration des options pour la participation continue de la HRPAO (Human Resources Professionals Association of Ontario) et un tiers parti à titre de partenaires dans les activités de publication.	Publier la prochaine version de *Politiques des droits de la personne en Ontario*.
Atteindre un taux de satisfaction de 80 % ou plus parmi les participants aux activités d'éducation du public.	Le taux de satisfaction de 80 % a été atteint et même dépassé.	Maintenir un taux de satisfaction de 80 ou plus.
Réexaminer la stratégie d'éducation de la Commission.	Examen du rôle d'éducation du public dans le cadre de la révision du système de protection des droits de la personne effectué par la Commission.	Élaborer une approche plus proactive à l'éducation du public.
Défense des droits		
Publier un document de discussion sur la discrimination fondée sur l'état familial et procéder ensuite à des consultations ciblées.	Publication du document Les droits de la personne et la famille en Ontario et réalisation de consultations publiques en vue d'élaborer une politique.	Publier le rapport de consultation et une politique.
Publier un énoncé de politique et des directives sur la discrimination raciale et le racisme.	Publication de *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*.	Continuer à promouvoir la nouvelle politique au moyen d'initiatives d'éducation du public et de partenariat.partnership initatives
	Publication et mise à jour de *Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle*	Entreprendre un processus de consultation sur les questions de logement.
Intervenir dans des appels marquants touchant les droits de la personne.	Intervention dans deux affaires devant la Cour suprême du Canada : • Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys; • Tranchemontagne c. Ontario (Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées).	Intervenir dans des appels marquants touchant les droits de la personne.

suite à la prochaine page

suite de la page précédente

Engagements pour 2005-2006	Réalisations en 2005-2006	Engagements pour 2006-2007
	Appui apporté au gouvernement dans la réforme du système de protection des droits de la personne en conformité avec les principes reconnus à l'échelle internationale : • publication d'un document de travail, Examen du système ontarien de protection des droits de la personne; • réalisation d'une consultation publique à ce sujet; • publication du rapport de consultation, *Le renforcement du système ontarien de protection des droits de la personne – Ce que nous avons entendu.*	Contribuer au processus de réforme afin d'améliorer et de renforcer la promotion, la défense et le respect des droits de la personne en Ontario. Examiner tout projet de loi et faire des observations. Participer à toute consultation ou audience publique Jouer un rôle clé dans la planification éventuelle de la transition et de la mise en oeuvre pour veiller à ce que les usagers du système continuent d'avoir accès au traitement juste, rapide et efficace de leur affaire et pour éviter que ne se perde la mine de connaissance et d'expérience se trouvant dans le système.

Annexes

Liste des commissaires

BARBARA HALL, B.A, LL.B, Ph.D (hon.)

Commissaire en chef

Barbara Hall a été nommée commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne le 28 novembre 2005, après une carrière de plus de 30 ans comme travailleuse communautaire, avocate et politicienne municipale. Elle a siégé comme conseillère municipale pendant trois mandats à partir de 1985 et comme maire de Toronto de 1994 à 1997. De 1998 à 2002, elle a dirigé la Stratégie nationale sur la sécurité communautaire et la prévention du crime du gouvernement fédéral et elle a été membre du comité de prévention du crime de l'Association canadienne des chefs de police. Mme Hall a également exercé le droit en matière criminelle et familiale, elle a été membre de l'Équipe des résultats dans le domaine de la santé du ministère de la Santé et elle a donné des conférences à l'échelle nationale et internationale sur les questions urbaines et sociales. Elle a démontré des qualités remarquables pour rassembler des groupes divers dans le but d'édifier des communautés fortes et sûres.

KEITH C. NORTON, Q.C., B.A., LL.B.

Commissaire en chef

Keith Norton a été commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne du 17 juillet 1996 au 16 octobre 2006. Éducateur et avocat de formation, M. Norton a fait des études de droit à l'université Queen's à Kingston et détient un diplôme en pédagogie de l'Ontario College of Education, aujourd'hui la faculté de l'éducation de l'université de Toronto. Il a exercé la profession d'avocat spécialisé en droit pénal et en droit de la famille à Kingston et il a enseigné aux paliers secondaire et postsecondaire.

M. Norton a été tour à tour ministre des Services sociaux et communautaires, adjoint parlementaire du Trésorier de l'Ontario et ministre de l'Économie et des Affaires intergouvernementales, ministre de la Santé, ministre de l'Éducation et ministre des Collèges et Universités au gouvernement de l'Ontario.

Entre 1981 et 1983, alors qu'il détenait le portefeuille de l'Environnement, M. Norton a été le premier membre d'un conseil des ministres canadien à témoigner devant un comité du Sénat américain. Tout au long de sa carrière, M. Norton s'est fait le champion des personnes handicapées, des personnes âgées et des personnes défavorisées. Il a également participé à plusieurs entreprises commerciales.

M. Norton est un ancien président du Tribunal des droits de la personne du Canada.

Mr. Norton is a former Minister of Community and Social Services and served as Parliamentary Assistant to the Treasurer of Ontario and Minister of Economics and Intergovernmental Affairs. He has also served as Minister of Health, Minister of Education and Minister of Colleges and Universities.

As Minister of the Environment between 1981 and 1983, Mr. Norton became the first Canadian cabinet minister to testify before a Committee of the United States Senate. Throughout his career, Mr. Norton has championed issues related to persons with disabilities, senior citizens and the disadvantaged. He has also been involved in a number of business ventures.

Mr. Norton is a former President of the Canadian Human Rights Tribunal.

EVANGELISTA (IVAN) OLIVEIRA

Commissaire en chef intérimaire

Ivan Oliveira a assumé à titre intérimaire les fonctions de commissaire en chef du 17 octobre au 27 novembre 2005. Courtier en valeurs immobilières et éducateur de profession, Ivan Oliveira est membre du Brampton Real Estate Board depuis plus de 25 ans. Il en a présidé de nombreux comités (relations publiques, discipline, questions politiques, arbitrage, adhésions, finances, déontologie et appels) et en assumé la présidence en 1987. Très engagé dans la communauté portugaise, il est le fondateur de la Portuguese Community School of Brampton où il surveille et met en oeuvre le programme d'études. Il a enseigné le portugais dans des écoles secondaires de l'Ontario. Dans le cadre du programme des langues internationales, il lui incombait de surveiller et d'évaluer des moniteurs enseignant quatorze langues. M. Oliveira occupe aussi à temps partiel les fonctions d'arbitre à la Commission de révision de l'évaluation foncière du ministère du Procureur général, où il préside des cas portant sur l'évaluation foncière de biens immeubles. Il a siégé aux conseils exécutifs de plusieurs organismes. Il a été lauréat de plusieurs prix, dont la Médaille du jubilé de la reine en 2002. Il a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la personne en 2003.

JEANETTE CASE

Jeanette Case a été nommée à la Commission ontarienne des droits de la personne en 2003. Elle a aussi été membre de la Commission de révision de l'évaluation foncière du ministère du Procureur général, où elle était arbitre à temps partiel dans les cas portant sur l'évaluation foncière de biens immeubles. Titulaire de certificats en économie, en histoire économique et en droit constitutionnel britannique du

Leicester College of Arts and Technology (Angleterre), Mme Case a aussi étudié la sociologie et la psychologie à la section hors faculté de l'University of Leicester et a obtenu un diplôme d'études générales en arts et en sciences. Elle a travaillé pendant des années comme spécialiste des actes translatifs de propriété et examinatrice de titres de propriété et a animé des séances d'orientation et de formation sur la recherche de titres dans des collèges communautaires. Elle a été bénévole à Silent Voice, à la Société canadienne du cancer, à St. Christopher House, au programme de popote roulante (Meals on Wheels) et au Baycrest Centre for Geriatric Care.

PIERRE CHARRON

Bien connu et très respecté dans le milieu communautaire et des affaires pour son professionnalisme et ses compétences en qualité d'avocat, de chef de projet et de chef d'équipe, Pierre Charron exerce le métier d'avocat depuis 19 ans. M. Charron est avocat-conseil principal au sein de son propre cabinet, de même que président de Charron Human Resources Inc., où il travaille dans le domaine de la prévention du harcèlement et de la résolution de conflits depuis neuf ans. Parmi les points saillants de sa carrière, mentionnons qu'il a offert une formation en prévention du harcèlement à plus de 10 000 personnes ainsi que mené et supervisé plus de 100 enquêtes en matière de harcèlement pour plusieurs ministères du gouvernement du Canada. Il est membre de l'Association du Barreau canadien, du Barreau du Haut-Canada, de l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario, du Club Richelieu de Rockland, du Rockland Optimist Club, des Chevaliers de Colomb, de la Chambre de commerce de Rockland et de la Légion canadienne royale. M. Charron a également assumé les fonctions de conseiller municipal. Il a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la personne en juin 2005.

VIVIAN JARVIS

Membre fondateur et ancienne présidente du bureau de l'Association canadienne pour la santé mentale de sa ville, Vivian Jarvis est extrêmement active au sein de sa communauté, à titre de présidente des dames auxiliaires du Stratford General Hospital, comme membre de Neighbourlink et comme marguillière de sa paroisse. Elle a aussi effectué des visites pastorales à des détenus dans les prisons d'Ottawa et de Hamilton. Conseillère municipale de la ville de Stratford, Mme Jarvis a aussi travaillé dans des bureaux de circonscription de députés provinciaux et fédéraux et s'est présentée aux élections législatives en Ontario. Elle a été nommée à la Commission ontarienne des droits de la personne en 2003.

FERNAND LALONDE

Fernand Lalonde a pris sa retraite de la fonction publique fédérale en 2001 après une carrière remarquable : il a servi en tant que secrétaire général du Conseil national mixte de l'Administration publique fédérale, directeur général du service des appels et des enquêtes de la Commission de la fonction publique du Canada, directeur des services du personnel, Musées nationaux du Canada, et a occupé d'autres postes au sein d'Environnement Canada, de Parcs Canada, de Santé et Bien-être social et de Douanes et Accise. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie et en mathématiques de l'Université d'Ottawa, d'un certificat en méthodes substitutives de règlement de différends et a fait des études supérieures en psychologie, en relations du travail et en développement organisationnel. En sa qualité de conseiller, M. Lalonde offre des services en matière de relations syndicales-patronales et de règlement de différends à des organisations aussi diverses que le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale, Services correctionnels Canada, DRHC, Travaux

publics Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, pour n'en citer que quelques-unes. Il a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la personne en mai 2005.

JUDITH-ANN MANNING

Judith Ann Manning est présidente de Manning Consultants, un cabinet de consultation en aménagement pour accès facile qui se spécialise dans les questions d'accessibilité pour les personnes handicapées. Elle a fait des études de criminologie et de droit à l'université de Toronto. Mme Manning, qui a une longue expérience du bénévolat, est actuellement coordonnatrice du comité d'accessibilité en fauteuil roulant de l'université de Toronto et a déjà été présidente du comité consultatif de North York pour les personnes handicapées, présidente du conseil d'administration du Centre for Equality Rights in Accommodation, et vice-présidente du conseil consultatif sur l'accessibilité des transports de la Commission des transports de Toronto. Elle est également membre amie du sous-comité sur les transports accessibles et la mobilité (A1E09) de l'initiative de Transports Canada portant sur l'accessibilité des transports. Mme Manning a été membre de la Commission de février 2000 jusqu'au 18 février 2006.

CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier a été nommée commissaire en avril 1999. Titulaire d'un doctorat de l'université de Nice-Sophia-Antipolis, Mme Rabier a fait sa maîtrise à l'Université de Montréal et étudié le droit public à l'université de Montpellier, en France. À l'heure actuelle, elle est directrice du département des sciences politiques et vice-doyenne des sciences sociales et des humanités à l'Université Laurentienne de Sudbury.

Mme Rabier joue un rôle actif au sein de la collectivité francophone de Sudbury et a participé à l'élaboration d'un programme visant à encourager les femmes francophones à faire des études postsecondaires. Elle a également été conseillère auprès de TV Ontario dans le domaine de l'éducation permanente. Mme Rabier a été bénévole pour les Jeux olympiques spéciaux du Canada en 1998 et l'Opération Nez-rouge en 1999.

GHULAM ABBAS SAJAN

Ghulam Abbas Sajan a servi en tant que vérificateur principal pour le Secrétariat du Conseil de gestion du gouvernement de l'Ontario de 1975 à 1999, où il a, entre autres, assumé la responsabilité des vérifications et des enquêtes au sein du ministère de la Santé et des Soins de longue durée. En 2005, il s'est vu décerner un Prix d'excellence pour l'ensemble des réalisations par la fonction publique de l'Ontario, Club du quart de siècle. Auparavant, il avait travaillé pour le compte de KPMG en Ouganda et au Royaume-Uni. Il joue un rôle actif au sein de la communauté islamique chiite, ayant assumé les fonctions de président de l'Islamic Shi'a Ithna-asheri Jamaat of Toronto. M. Sajan est directeur de l'Association of Progressive Muslims of Ontario et participe à des activités interconfessionnelles, notamment en sa qualité de coprésident du groupe Mosaic qui représente et favorise le dialogue entre des groupes variés : bouddhistes, chrétiens, hindous, juifs, musulmans, sikhs et zoroastriens. Il est actif au sein d'organisations offrant des services aux personnes âgées et soutient des projets de logement à prix abordable de même que le programme Out of the Cold (pour lequel il a reçu une médaille du jubilé de la Reine). Il a également mis sur pied un programme de parrainage d'enfants et siège actuellement au comité des relations interraciales de Markham. En 2001, le gouvernement du Canada lui a remis un prix en reconnaissance de sa contribution et de ses services exceptionnels en tant

que bénévole. M. Sajan a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la personne en mai 2005.

REGINALD STACKHOUSE

Auteur de neuf ouvrages et de plus de 400 articles de journaux, de magazines et de revues professionnelles, M. Stackhouse est professeur émérite et chercheur principal au Collège Wycliffe de l'Université de Toronto. Il est titulaire d'un doctorat en théologie historique de l'université Yale, d'une maîtrise en économie politique de l'Université de Toronto et diplômé honoraire de trois collèges, en plus d'être chanoine de la cathédrale St. James de Toronto. Ancien député fédéral, M. Stackhouse a siégé à la Chambre des communes la durée de deux mandats, période pendant laquelle il a assuré la présidence du Comité permanent des droits de la personne, a représenté le Canada à l'Assemblée générale des Nations Unies et a été délégué au Comité des droits de l'homme et des droits des réfugiés de l'ONU. Il a également été commissaire de la Commission canadienne des droits de la personne, président du conseil d'administration du Collège d'arts appliqués et de technologie Centennial et, par la suite, membre du Conseil ontarien des affaires collégiales. Plusieurs prix lui ont été décernés, dont la Médaille du Jubilé de la reine en 2002. M. Stackhouse a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la personne en 2003.

BHAGAT TAGGAR

Bhagat Taggar est un homme d'affaires qui possède d'excellents états de service au sein de la collectivité. Il est ingénieur breveté (R.-U.) et ingénieur en Ontario. Le fait qu'il ait travaillé dans différentes parties du monde, notamment en tant que conseiller municipal et régional, administrateur scolaire et vice-président d'un

comité des relations interraciales au Royaume-Uni et en tant qu'ingénieur au Zimbabwe, lui a donné une compréhension unique d'une variété de cultures différentes. Au Canada, il a occupé le poste de président du Council of South Asians of Ontario et de Panorama India, a été membre du Lion's Club et professeur d'ingénierie au Collège Centennial, en plus d'être propriétaire de sa propre entreprise. Il a reçu la médaille du Jubilé de la Reine en reconnaissance de ses services à la collectivité en 2002 et est membre du service de conférenciers de l'Institut du Dominion. M. Taggar a été nommé à la Commission ontarienne des droits de la personne en mai 2005.

RICHARD THÉBERGE

Richard Théberge a été nommé à la Commission en février 2002. Avocat de formation, M. Théberge travaille comme analyste des politiques et conseiller dans le domaine de l'accessibilité pour les personnes handicapées. Il a occupé plusieurs postes de haut rang au sein du gouvernement fédéral, où il a été chargé de l'analyse et de l'élaboration de politiques en rapport avec le droit des affaires et le droit des sociétés. M. Théberge a fait du bénévolat au sein de nombreux organismes oeuvrant pour la jeunesse et les personnes handicapées. Présentement, M. Théberge agit comme vice-président du Centre de vie autonome d'Ottawa. Reconnu par le Centre Jules Léger à Ottawa comme patron des personnes sourdes, M. Théberge a par ailleurs été nommé membre honoraire à vie du Conseil canadien des laboratoires indépendants en remerciement de ses années de travail pour le compte de l'industrie des laboratoires indépendants.

Tableaux

Tableau 1: Nouvelles plaintes déposées, par domaine et par motifs cités (Total = 2 399)

	Pourcentage du total des plaintes déposées	Pourcentage par motif cité	**Total par motif**	Association	Services	Emploi	Contrats	Logement
Age	8,80	4,36	**211**	3	38	161	1	8
Ascendance	7,75	3,84	**186**	9	28	126	2	21
Association	0,58	0,29	**14**		2	12		
Violation du règlement intervenu	0,46	0,23	**11**		4	6		1
Citoyenneté	1,42	0,70	**34**	1	5	20		9
Croyance	5,59	2,77	**134**	4	11	106		13
Handicap	54,11	26,82	**1298**	19	207	1037	6	29
Origine ethnique	17,09	8,47	**410**	13	72	296	3	26
État familial	4,79	2,38	**115**	2	26	73		14
État matrimonial	2,88	1,43	**69**	1	8	50	1	9
Lieu d'origine	11,13	5,52	**267**	7	22	210	2	26
État d'assisté social	0,50	0,25	**12**		5	1		6
Race et couleur	37,93	18,80	**910**	27	211	637	4	31
Casier judiciaire	0,08	0,04	**2**			2		
Représailles	14,51	7,19	**348**	8	25	303		12
Sexe et grossesse	28,01	13,88	**672**	6	65	584	1	16
Harcèlement sexuel	2,42	1,20	**58**		3	54		1
Orientation sexuelle	3,71	1,84	**89**		21	57		11
Somme - toutes catégories		**100**	**4840**	**99**	**753**	**3735**	**20**	**233**
Total des plaintes par domaine			**2399**	36	369	1885	10	90
Pourcentage du total des plaintes			**100,00**	1,50	15,38	78,57	0,42	3,75

* Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total pour l'ensemble des citations de motifs est supérieur au total des plaintes déposées et le pourcentage correspondant du total des plaintes serait donc supérieur à 100 %.

Tableau 2: Dommages-intérêts par motif cité

Motif	Médiation			Conciliation			Total - Dossiers réglés		
	Dossiers	Dommages-intérêts	Moyenne	Dossiers	Dommages-intérêts	Moyenne	Dossiers	Dommages-intérêts	Moyenne
Âge	33	274 013,00 $	8 303,42 $	13	34 700,00 $	2 669,23 $	46	308 713,00 $	6 711,15 $
Ascendance	37	286 690,35 $	7 748,39 $	16	35 920,00 $	2 245,00 $	53	322 610,35 $	6 086,99 $
Association	9	66 000,00 $	7 333,33 $	3	6 000,00 $	2 000,00 $	12	72 000,00 $	6 000,00 $
Citoyenneté	2	16 400,00 $	8 200,00 $	3	21 700,00 $	7 233,33 $	5	38 100,00 $	7 620,00 $
Croyance	29	149 750,00 $	5 163,79 $	5	15 300,00 $	3 060,00 $	34	165 050,00 $	4 854,41 $
Handicap	339	2 839 843,54 $	8 377,12 $	110	744 952,74 $	$6.772.30	449	3 584 796,28 $	7 983,96 $
Origine ethnique	74	626 942,88 $	8 472,20 $	17	108 445,40 $	6 379,14 $	91	735 388,28 $	8 081,19 $
État familial	30	174 827,50 $	5 827,58 $	11	32 750,00 $	2 977,27 $	41	207 577,50 $	5 062,87 $
État matrimonial	14	75 100,00 $	5 364,29 $	7	23 000,00 $	3 285,71 $	21	98 100,00 $	4 671,43 $
Lieu d'origine	52	432 235,99 $	8 312,23 $	20	87 426,86 $	4 371,34 $	72	519 662,85 $	7 217,54 $
État d'assisté social	1	165,00 $	165,00 $	1	1 500,00 $	1 500,00 $	2	1 665,00 $	832,50 $
Race et couleur	167	1 284 395,96 $	7 690,99 $	57	485 013,57 $	8 509,01 $	224	1 769 409,53 $	7 899,15 $
Représailles	83	734 760,84 $	8 852,54 $	19	64 000,00 $	3 368,42 $	102	798 760,84 $	7 830,99 $
Sexe et grossesse	147	885 834,34 $	6 026,08 $	51	250 550,00 $	4 912,75 $	198	1 136 384,34 $	5 739,31 $
Harcèlement sexuel	40	177 420,84 $	4 435,52 $	18	90 700,00 $	5 038,89 $	58	268 120,84 $	4 622,77 $
Orientation sexuelle	25	218 599,23 $	8 743,97 $	4	25 000,00 $	6 250,00 $	29	243 599,23 $	8 399,97 $
Total – tous motifs*	1082	s/o	s/o	355	s/o	s/o	1437	s/o	s/o
Total des dossiers	**558**	**4 120 353,61 $**	**7 384,15 $**	**198**	**1 238 493,24 $**	**6 255,02 $**	**756**	**5 358 846,85 $**	**7 088,42 $**

* Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total pour l'ensemble des citations de motifs est supérieur au total des plaintes déposées et le pourcentage correspondant du total des plaintes serait donc supérieur à 100 %.

Tableau 3 : Dossiers fermés ou renvoyés, par décision prise et par motif cité (Total = 2 260)

	Pourcentage	**Total**[1]	Retrait	Règlement par médiation	Règlement entre les parties	Renvoi au Tribunal des droits de la personne	Rejet pour oppositions préliminaires (art. 34)	Rejet sur le fondement (art. 36)[3]
Âge	3,79	**164**	18	69	32	12	12	21
Ascendance	3,82	**165**	24	68	11	9	16	37
Association	0,69	**30**	4	12	1	3	6	4
Violation du règlement intervenu	0,12	**5**			1	1	3	
Citoyenneté	0,83	**36**	6	7	3	14	5	1
Croyance	2,59	**112**	16	45	12	2	9	28
Handicap	29,30	**1267**	213	585	160	61	116	132
Origine ethnique	7,47	**323**	49	124	34	20	36	60
État familial	2,41	**104**	15	51	12	5	10	11
État matrimonial	1,20	**52**	7	24	7	7	4	3
Lieu d'origine	6,04	**261**	32	92	28	24	31	54
État d'assisté social	0,16	**7**		2	2		2	1
Race et couleur	16,07	**695**	115	305	64	59	58	94
Casier judiciaire	0,05	**2**					1	
Représailles	6,27	**271**	54	123	25	12	35	22
Sexe et grossesse	13,64	**590**	109	261	80	39	39	62
Harcèlement sexuel	3,35	**145**	22	76	18	7	8	14
Orientation sexuelle	2,20	**95**	13	40	10	10	10	12
Somme - toutes catégories	**100**	**4324**	**697**	**1884**	**501**	**285**	**401**	**556**
Total pour toutes les plaintes		**2260**	377	1006	285	143[2]	193	256
Pourcentage du total des plaintes		**100,00**	16,68	45,51	12,61	6,33	8,54	11,33

1. Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, ce total est supérieur au total des plaintes déposées.
2. 143 plaintes ont été renvoyées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario aux termes de l'article 36 du *Code*. Vingt-sept autres plaintes, dont les dossiers avaient été auparavant fermés par la Commission, ont été regroupées et renvoyées au Tribunal aux termes de l'article 37 du *Code* après réexamen.
3. Les plaintes rejetées aux termes de l'article 36 du *Code* comprennent les causes abandonnées faute de preuves, ou les cas où une telle procédure n'est pas appropriée. En outre 2,8 % des dossiers fermés par la Commission concernent des plaintes rejetées par la Commission parce que le plaignant ou la plaignante n'a pas participé à l'enquête ou que la Commission a été incapable de le rejoindre.

Tableau 4 : Dossiers fermés ou renvoyés, par décision prise et par domaine (Total = 2 260)

	Logement	Contrat	Emploi	Services	Vocational Associations	**Somme – toutes catégories**	Pourcentage du total des plaintes
Retrait par le plaignant[1]	11		330	31	5	**377**	16,68
Règlement par médiation de la Commission	26		876	99	5	**1006**	44,51
Règlement entre les parties	11	3	230	39	2	**285**	12,61
Rejet pour oppositions préliminaires (art.34)[2]	4		112	67	10	**193**	8,54
Renvoi au Tribunal des droits de la personne (art. 36)	3	3	98	39		**143**[3]	6,33
Rejet sur le fondement (art. 36)[4]	24		175	52	5	**256**	11,33
Total	**79**	**6**	**1821**	**327**	**27**	**2260**	**100,00**
Pourcentage	3,50 %	0,27 %	80,58 %	14,47 %	1,19 %	100,00 %	

1. Certaines plaintes sont retirées à l'issue d'un règlement provisoire.
2. Ces plaintes ont été rejetées après une décision de la Commission fondée sur des observations écrites.
3. plaintes ont été renvoyées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario aux termes de l'article 36 du Code. Vingt-sept autres plaintes, dont les dossiers avaient été auparavant fermés par la Commission, ont été regroupées et renvoyées au Tribunal aux termes de l'article 37 du Code après réexamen.
4. Comprend les causes abandonnées faute de preuves, ou les cas où une telle procédure n'est pas appropriée. En outre 2,8 % des dossiers fermés par la Commission concernent des plaintes rejetées par la Commission parce que le plaignant ou la plaignante n'a pas participé à l'enquête ou que la Commission a été incapable de le joindre.

Dossiers fermés ou renvoyés par la Commission 2005-2006 (Total = 2 260)

1. Plaintes rejetées après une décision de la Commission fondée sur des observations écrites.
2. Plaintes rejetées aux termes du paragraphe 36 (2) du Code, y compris lorsque les preuves n'étaient pas suffisantes pour justifier une audience ou lorsque la procédure n'était pas appropriée. Sont compris également les 2,8 % des situations dans lesquelles les plaignants n'ont pas participé à l'enquête et celles où la Commission a été incapable de les joindre.
3. 143 plaintes ont été renvoyées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario aux termes du paragraphe 36 (1) du Code. Vingt-sept autres plaintes, dont les dossiers avaient été auparavant fermés par la Commission, ont été regroupées et renvoyées au Tribunal aux termes de l'article 37 du Code après réexamen.

Dossiers fermés ou renvoyés par la Commission
2005-2006 (Total = 2 260)

FICHE DE RENSEIGNEMENTS : Statistiques de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice se terminant le 31 mars 2006

Nombre de contacts directs avec le public

La Commission offre des renseignements à des dizaines de milliers d'Ontariens et d'Ontariennes. L'année dernière, le personnel de la Commission a répondu à plus de 43 000 demandes de renseignements par téléphone, 1 760 par lettre et 760 en personne. Elle a également enregistré 824 887 visites distinctes sur son site Web. Par ailleurs, les activités d'éducation publique de la Commission sur ses politiques et le *Code* ont permis d'atteindre 10 428 personnes de plus. La Commission a reçu 2 399 nouvelles plaintes par suite de ces contacts.

Ventilation des dossiers fermés par la Commission

16,7 % des dossiers (âge moyen : 7,5 mois) ont été retirés par le plaignant, certains par suite d'un règlement.

57,1 % des dossiers (âge moyen : 12,4 mois) ont été réglés grâce à la médiation de la Commission ou résolus entre les parties.

- 34,4 % des dossiers (âge moyen : 7,4 mois) ont été réglés par la voie de la médiation au début de la procédure et n'ont pas donné lieu à une enquête.
- 10,1 % des dossiers (âge moyen : 26,2 mois) ont été réglés à l'étape de l'enquête.
- 12,6 % des dossiers (âge moyen : 15 mois) ont été réglés entre les parties.

8,6 % des dossiers (âge moyen : 9,5 mois) ont étés rejetés en raison d'oppositions préliminaires (art. 34) à la suite d'une décision de la Commission fondée sur des observations écrites :

- 2,0 % des dossiers auraient pu être traités par un autre organisme réglemen
- Dans 4,0 % des dossiers, les preuves ont établi que la plainte était frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi.
- Dans moins de 0,2 % des dossiers, l'affaire ne relevait pas de la compétenc de la Commission.
- Dans 2,4 % des dossiers, les événements s'étaient produits avant la période de six mois qu'impose le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

17,6 % des dossiers (âge moyen : 26,9 mois) ont fait l'objet d'une décision de la Commission quant au bien-fondé de la plainte (art. 36) à partir des observations écrites des parties :

- 8,5 % des dossiers (âge moyen : 29,6 mois) ont été rejetés parce qu'ils ne contenaient pas assez de preuves pour justifier une audience au Tribunal.

- 2,8 % des dossiers (âge moyen : 17,4 mois) ont été rejetés à cause du manque de coopération de la plaignante ou du plaignant.
- 6,3 % des dossiers (âge moyen : 27,6 mois) ont été renvoyés au Tribunal pour la tenue d'une audience.

Décisions de la Commission

Bien que les plaignants ne comparaissent pas en personne devant la Commission, ils produisent des observations écrites qui, avec les observations de la partie intimée et le rapport d'enquête du personnel de la Commission, sont prises en compte par les membres de la Commission pour décider si la plainte est suffisamment fondée pour justifier un renvoi au Tribunal pour une audience. Une fois que le dossier est renvoyé au Tribunal, la Commission entame une poursuite et représente l'intérêt public, qui correspond généralement à l'intérêt de la partie plaignante.

Sommaire

- Au début de l'exercice, la Commission comptait 2 733 dossiers actifs.
- La Commission a reçu 2 399 nouvelles plaintes qui se sont ajoutées à ce nombre.
- 2 117 dossiers ont été fermés par la Commission à un âge moyen de 12,9 mois.
- 143 dossiers ont été renvoyés au Tribunal à un âge moyen de 27,6 mois.
- 27 autres dossiers ont été renvoyés au Tribunal après réexamen par la Commission d'une décision précédente.
- À la fin de l'exercice, la Commission comptait 2 880 dossiers actifs.
- 85 plaintes avaient plus de trois ans à la fin de l'exercice (3 % des dossiers actifs).
- Au cours des quelques dernières années, la Commission a reçu plus de dossiers qu'elle ne peut en traiter, ce qui a entraîné un arriéré de 581 dossiers.

Faits saillants de certaines affaires

Voici les faits saillants de quelques décisions, règlements et affaires qui ont marqué le dernier exercice et auxquels la Commission a pris part.

Règlements et Ordonnances de la Commission

■ **Toronto District School Board (règlement de la Commission)**

La Commission et le Toronto District School Board sont parvenus à un important règlement donnant suite à une plainte déposée par la Commission contre ce conseil scolaire en juillet 2005. Le règlement porte sur l'application des dispositions de la Loi sur l'éducation de la province concernant la sécurité dans les écoles, les règlements d'application et les politiques du conseil scolaire y afférents. Selon la plainte, l'application de ces mesures aurait un effet disproportionné sur les élèves racialisés et les élèves ayant un handicap. La plainte n'a pas été renvoyée devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, mais a été réglée à la satisfaction des parties dans un esprit de collaboration et de bonne volonté. Le conseil scolaire s'est engagé à mettre en oeuvre certaines mesures pour faire face à ce problème, notamment recueillir des données sur les répercussions des mesures disciplinaires à l'école, prendre en considération les facteurs atténuants pour imposer de telles mesures disciplinaires et informer les parents lorsque la police est appelée à intervenir à l'école. Une plainte semblable déposée par la Commission en juillet 2005 contre le ministère de l'Éducation n'a pas encore été réglée.

■ **Lakehead District School Board (règlement de la Commission)**

La Commission a réglé une affaire à Thunder Bay concernant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. À l'issue de la médiation, les parties sont parvenues à une entente qui comprend des mesures pour sensibiliser davantage à ce sujet les élèves et le personnel du Lakehead District School Board afin de favoriser une meilleure compréhension des questions liées à la diversité sexuelle.

À plusieurs reprises, le plaignant avait fait l'objet d'actes de harcèlement et de discrimination en raison des perceptions concernant son orientation sexuelle. Bien que le conseil scolaire ait pris des mesures en imposant des mesures disciplinaires aux élèves directement impliqués, le plaignant demandait également des initiatives plus générales à l'échelle du conseil scolaire pour prévenir de futurs incidents de harcèlement et de discrimination fondés sur l'orientation sexuelle.

Les conditions du règlement conclu entre les parties comprennent l'élaboration conjointe d'un document intitulé Proactive Steps in Preventing Homophobic Harassment, un énoncé de principe sur l'équité que le conseil scolaire a accepté d'adopter et de promouvoir et dont l'efficacité sera évaluée par le comité du conseil scolaire sur la diversité. Le conseil scolaire a également élaboré un plan sur la diversité et organisera un atelier de « formation des formateurs » intitulé « We're Erasing Prejudice for Good » auquel participera une enseignante ou un enseignant de chacune de ses écoles. Les enseignants ainsi formés utiliseront ensuite leur savoir pour familiariser le personnel et les élèves de leur école aux questions de diversité sexuelle.

- **Dufferin-Peel Catholic District School Board (règlement de la Commission)**

La Commission ontarienne des droits de la personne a obtenu, par voie de médiation, un règlement positif avec le Dufferin-Peel Catholic District School Board au sujet de quatre plaintes. Le règlement faisait suite à une enquête née de la crainte que l'application des politiques scolaires en matière de discipline n'ait un impact discriminatoire sur les élèves de groupes racialisés et les élèves handicapés. Par la coopération et la bonne volonté, les parties ont réussi à atteindre une entente très positive, qui vise à améliorer la sensibilisation et la compréhension des questions liées à la race et aux handicaps, parmi les membres du conseil scolaire, le personnel des écoles et les élèves.

Les plaintes faisaient valoir, entre autres, que des facteurs atténuants n'étaient pas suffisamment pris en compte avant que la suspension ou le renvoi d'un élève ne soit décidé. Dans un cas, un élève souffrant d'hyperactivité avec déficit de l'attention soutenait que son renvoi avait été décidé sans que son incapacité à contrôler son comportement en raison de son handicap n'ait été prise en compte ni qu'on lui ait fourni des mesures d'adaptation à cet égard. Dans d'autres cas, les élèves ont déclaré qu'ils avaient été la cible de harcèlement fondé sur la race ou d'un autre genre de harcèlement. Les parties ont convenu que de tels facteurs doivent être pris en considération afin de déterminer si des mesures disciplinaires moins sévères que la suspension ou le renvoi seraient plus indiquées.

Dans le cadre du règlement de ces plaintes, le Dufferin-Peel Catholic District School Board s'est engagé à prendre diverses mesures, notamment une campagne antiraciste, une formation sur les mesures d'adaptation aux handicaps et la diffusion de renseignements sur l'accès au processus d'appel. Le conseil s'est également engagé à faire en sorte que les programmes et les services d'éducation parallèles soient mis à la disposition de tous les élèves suspendus ou renvoyés et à collaborer avec la Commission pour envisager la collecte de statistiques et veiller à ce que toutes les mesures prises soient conformes aux principes énoncés dans le *Code*.

- **Commission d'enquête sur les services parallèles de transport adapté à Toronto, London, Hamilton et Windsor (ordonnance de la Commission)**

Aux termes de l'article 14 du *Code*, la Commission peut, de sa propre initiative, faire enquête sur un programme et, à sa discrétion, déclarer, au moyen d'une ordonnance, que le programme satisfait ou ne satisfait pas aux exigences des dispositions sur les programmes spéciaux énoncées au paragraphe 14 (1) du *Code*.

La Commission a décidé d'exercer les pouvoirs que lui confère l'article 14 du *Code* pour lancer une enquête sur les services parallèles de

transport adapté offerts par les fournisseurs de services de transport en commun à Toronto, London, Hamilton et Windsor. La Commission a diffusé largement un exposé de position rédigé par le personnel en vue de solliciter des observations de la part des organisations de transport en commun et d'un grand nombre d'autres groupes concernés. Après avoir étudié ces observations et cet exposé de position, la Commission a rédigé, en septembre 2005, une ordonnance déclarant que ces services parallèles de transport adapté ne sont pas des programmes spéciaux.

Grâce à cette ordonnance déclaratoire, nul ne peut invoquer les protections prévues dans le *Code* pour les programmes spéciaux pour se soustraire à l'examen des plaintes pour discrimination reliées au manque d'accessibilité ou à la qualité inférieure des services parallèles de transport adapté. Les décisions de la Commission en vertu de l'article 14 ne sont pas définitives et ces fournisseurs de services de transport en commun ont déposé des demandes de révision de ces déclarations.

Règlements et Décisions de Tribunal des droits de la Personne de l'Ontario

- **Omoruyi-Odin v. TDSB (règlement, Tribunal)**

M. Omoruyi-Odin est un homme de race noire qui a fait des allégations de discrimination en matière d'emploi en raison de la race et de représailles. Il a commencé à travailler pour l'ancien Scarborough Board of Education en 1977, et depuis lors il est à l'emploi de ce conseil ou de son successeur, le Toronto District School Board.

La plainte soulevait trois questions : i) la question de savoir si l'employeur avait refusé des possibilités de promotion au plaignant en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance et de son

lieu d'origine; ii) la question de savoir si le plaignant avait fait l'objet de représailles parce qu'il avait déposé une plainte pour atteinte à se droits fondamentaux; iii) la question de savoir s'il existait une situatio de discrimination systémique contre les Afro-Canadiens et Afro-Canadiennes, comme le plaignant, relativement aux possibilités de promotion, qui aurait pour résultat que ce groupe se verrait peu représenté dans les postes de responsabilité au sein du conseil sco laire. On entend par « postes de responsabilité » les postes de chef de secteurs, de directrices et directeurs d'école, et de directrices adjointes et directeurs adjoints.

Les parties ont accepté de régler l'affaire sans admission de respon abilité ni retrait des allégations. Le conseil scolaire intimé a accepté une série de mesures réparatrices d'intérêt public et s'est notamme engagé à élaborer et mener un sondage d'auto-identification de tou le personnel, lequel fournira au Conseil scolaire des données sur le nombre de personnes des diverses minorités raciales assumant des postes de responsabilité permanents et intérimaires durant l'année scolaire 2005-2006. Il a également accepté d'utiliser un processus d sélection, de promotion et de concours comprenant des indicateurs de rendement en matière d'équité. Le conseil scolaire rendra public ses rapports et les résultats de son sondage d'auto-identification et établira un programme de mentorat prévoyant des soutiens pour le personnel enseignant racialisé.

- **Livingston v. Intelligarde International Incorporated, Toronto Transit Commission and Toronto Coach Terminal Ltd., et. al. (règlement, Tribunal)**

M. Livingston est un homme de race noire qui a allégué qu'il avait é victime de profilage racial et que les intimés avaient agi de manière discriminatoire à son égard en matière de services de transport en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance et de son lieu d'origine.

Les parties ont accepté de régler l'affaire sans admission de responsabilité ni retrait des allégations. La société intimée a accepté une série de mesures réparatrices d'intérêt public et s'est engagée à placer des affiches dans le terminus d'autobus pour indiquer qu'elle respecte le *Code* et pour fournir les renseignements permettant de joindre la Commission. Elle s'est également engagée à exiger de toutes les sociétés soumettant des offres de services de sécurité i) qu'elles garantissent avoir formé leur personnel sur la question des droits de la personne et du profilage racial et ii) qu'elles respectent toutes les lois relatives aux droits de la personne. Elle exigera du personnel de sécurité du terminus d'autobus qu'il respecte les dispositions du *Code* et, en cas de différend, qu'il remette à tous les clients les coordonnées du gérant du terminus. De plus, Intelligarde, l'agence de sécurité en cause, s'est engagée à rédiger et à mettre en oeuvre une politique anti-discrimination, à distribuer cette politique à tout son personnel et à ses futurs clients. Elle offrira également à ses agents de sécurité une formation continue sur les droits de la personne et veillera à ce que toutes les activités futures de formation comprennent une discussion de cette politique.

■ **Lewis v. TTC et al. (règlement, Tribunal)**

M. Lewis est un homme de race noire qui travaillait comme répartiteur au sein de la division Wheel Trans de la société intimée depuis 1992.

M. Lewis avait déposé une première plainte pour atteinte aux droits de la personne après s'être présenté, sans succès, à trois concours pour obtenir un poste en octobre-novembre 1998, en août 1999 et en janvier 2000. M. Lewis a ensuite déposé une deuxième plainte pour atteinte aux droits de la personne, alléguant qu'il avait été victime de représailles après signification de la première plainte aux intimés.

Les parties ont réglé l'affaire sans admission de responsabilité ni retraits des allégations. En plus d'accorder au plaignant un poste de superviseur de quart de travail pour un détachement de neuf mois, les intimés ont également accepté de mettre en œuvre plusieurs mesures réparatrices d'intérêt public. La société procédera à la révision et la modification de ses politiques afin d'éliminer les obstacles systémiques et d'assurer l'égalité en matière d'emploi et de promotion à la TTC. En outre, la société s'est engagée à préparer une enquête d'auto-identification pour tout le personnel et de retenir les services d'un ou plusieurs spécialistes qui l'aideront à élaborer le questionnaire. Avant la tenue du sondage, elle en informera tous les employés et en expliquera les objectifs. Elle rendra publics les résultats du sondage. La société s'est également engagée à établir des processus d'embauche et de mentorat exempts de préjugés et à inviter les employés racialisés à y participer.

- **A.B. v. Minister of Transportation and Minister of Government Services (Règlement, Tribunal)**

A.B. est une personne transgendériste qui a demandé à changer la désignation du sexe sur son permis de conduire et sur son certificat de naissance avant l'opération chirurgicale de réassignation sexuelle. Le ministère des Transports avait comme pratique (mais non pas comme politique écrite) de changer la désignation du sexe sur le permis de conduire seulement après une telle opération.

Pour ce qui est du changement de désignation du sexe sur un certificat de naissance, la *Loi sur les statistiques de l'état civil* exige que la personne ait une « opération de changement de sexe » pour que la désignation soit changée. Le terme « opération de changement de sexe » n'est pas défini dans cette loi. Par le passé, le ministère responsable (qui s'appelle aujourd'hui Services gouvernementaux) a présumé que l'opération requise dans la loi était une opération des organes génitaux visant la réassignation sexuelle.

Les parties ont accepté de régler l'affaire sans admission de responsabilité ni retrait de allégations. À la suite de ce règlement, le ministère des Transports a informé l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, et informera toutes les personnes qui s'en enquièrent, qu'il changera la désignation du sexe sur un permis de conduire si un médecin lui fournit une lettre indiquant que ce médecin a traité ou examiné la personne et qu'à son avis le changement de désignation du sexe sur le permis est approprié.

Le ministère des Services gouvernementaux a informé l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, et informera toutes les personnes qui s'en enquièrent, qu'il se fiera au jugement des médecins pour déterminer si une personne a eu une « opération de changement de sexe ». Cette mesure permettrait, par exemple, à une personne qui a subi une opération des seins d'obtenir que la désignation du sexe soit changée sur son certificat de naissance.

Le ministère a également accepté d'inscrire la question de la modification de la *Loi sur les statistiques de l'état civil* sur son programme de révision des politiques.

- **Saab and Roberts v. Young Drivers of Canada and 1203078 Ontario Inc. (règlement, Tribunal)**

Saab et Roberts ont allégué que l'école de conduite automobile intimée n'a pas fourni de mesures d'adaptation pour tenir compte de leur handicap en tant que clients sourds. L'école de conduite a répondu que le coût de services d'interprétation en langage gestuel revenait à deux ou trois fois les frais de cours et, à ce titre, constituait préjudice injustifié. La société Jeunes Conducteurs du Canada a également souligné qu'elle ne fournissait pas directement des cours de conduite mais qu'elle accordait une licence pour l'utilisation de ses didacticiels et de sa marque de commerce à des franchisés indépendants, comme l'école de conduite en cause.

Les parties ont accepté de régler l'affaire sans admission de responsabilité ni retrait des allégations. Les intimés ont accepté une mesure réparatrice d'intérêt public qui consiste à produire des vidéos sous-titrés de leurs leçons, qui sont filmés en direct de la perspective d'un élève qui suit l'enseignement en classe qui fait partie des cours de conduite. La société Jeunes Conducteurs du Canada s'est également engagée à travailler avec le ministère des Transports sur d'autres initiatives à long terme pour répondre aux besoins des clients qui sont sourds dans le cadre des consultations qu'effectue ce ministère à ce sujet auprès des groupes concernés.

■ **Larose v. Greater Sudbury Police Service et al. (règlement, Tribunal)**

M. Larose est amputé de la jambe droite et utilise une jambe artificielle. Le 8 décembre 2001, il a été appréhendé alors qu'il était dans sa voiture, amené au poste de police de l'intimé et détenu pour quelques heures, après quoi on l'a libéré sans porter d'accusations. Il allègue que, durant sa détention, les intimés n'ont pas honoré leur obligation de répondre à ses besoins liés au handicap en lui confisquant sa jambe artificielle.

Les parties ont convenu d'un montant pour régler l'affaire sans admission de responsabilité ni retrait des allégations. L'organisme intimé a fourni une lettre d'excuses au plaignant. L'organisme intimé a également accepté de rénover les toilettes du service de police afin de mieux répondre aux besoins des personnes ayant un handicap. Il fournira également un fauteuil roulant sur les lieux, donnera une formation à son personnel pour éviter de telles situations à l'avenir et assignera à un cadre des ressources humaines la responsabilité de traiter des questions d'accessibilité de façon suivie.

■ **Lepofsky v. Toronto Transit Commission (décision, Tribunal)**

Dans sa plainte, M. Lepofsky a demandé que la Toronto Transit Commission (la « TTC ») annonce les arrêts de métro de manière audible, fiable et uniforme afin de répondre aux besoins des

passagers qui sont aveugles et ne peuvent lire le nom des stations sur les murs. Dans sa décision datée du 29 septembre 2005, le Tribunal a soutenu que, pendant plus de 10 ans, la TTC a manqué à son obligation de répondre aux besoins du plaignant et d'autres clients de la TTC ayant des handicaps semblables.

Le Tribunal a ordonné à la TTC de commencer immédiatement à annoncer les stations de métro, de manière claire et uniforme à tous les arrêts. Il a également ordonné à la TTC de donner des séminaires éducatifs à l'intention des gardes, des conducteurs et des cadres supérieurs sur l'importance d'annoncer les arrêts de métro de manière fiable.

Le Tribunal a également établi divers protocoles de contrôle. Il a déclaré, par exemple, que son ordonnance devait être copiée et envoyée à tous les commissaires de la TTC qui ont une responsabilité quelconque dans le redressement de la situation. En outre, la TTC doit effectuer des enquêtes mensuelles, dont elle enverra copie au Tribunal, pour surveiller l'uniformité et le caractère approprié des annonces aux arrêts de métro. Enfin, le Tribunal a nommé Matthew Garfield, ancien président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, pour surveiller la situation. M. Garfield disposera des pouvoirs nécessaires pour traiter avec les parties ainsi qu'avec d'autres personnes ou groupes qu'il jugera appropriés pour exécuter les ordonnances du Tribunal.

- **Huang v. 1233065 Ontario Inc. (Ottawa Senior Chinese Cultural Association) et al. (décision du Tribunal, portée en appel)**

Mme Huang alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur la croyance en matière de services. Elle a adhéré à l'Association intimée en 2001, et plus tard au cours de cette même année, elle a révélé qu'elle pratiquait le Falun Gong. Lors d'une réunion subséquente de l'Association, un membre du conseil de l'Association l'a informée qu'elle ne pourrait plus participer

aux activités de l'Association. Lorsque la plaignante a téléphoné au président de l'Association au début de 2002, il lui a dit qu'aucun pratiquant du Falun Gong ne pouvait être membre de l'Association. En décembre 2002, de nouveaux membres du conseil ont été élus mais ils ont décidé de maintenir la décision du conseil précédent d'annuler son statut de membre. Mme Huang a alors déposé une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Le Tribunal a conclu que le Falun Gong est une croyance. Le Tribunal a également conclu que le terme « services » s'entend entre autres de l'offre d'adhérer à une association. Le Tribunal a de plus conclu que la plaignante avait été bannie de l'association en raison de ses convictions religieuses.

La plaignante a reçu des dommages-intérêts pour perte de dignité et pour souffrance morale. Le Tribunal a également ordonné des mesures réparatrices d'intérêt public. Il a ordonné à l'Association intimée de révoquer immédiatement l'exclusion de la plaignante de l'Association. Il a également ordonné que l'Association affiche des cartes d'information sur le *Code* en anglais et en mandarin et qu'elle mette en oeuvre une politique anti-discrimination et modifie sa Constitution pour s'attaquer aux préjugés et à la discrimination fondés sur la religion.

La décision du Tribunal est actuellement en appel devant la Cour divisionnaire.

Décisions des Tribunaux Supérieurs

- **Losenno v. Ontario Human Rights Commission and Metroland Inc. (Cour d'appel de l'Ontario, autorisation d'appel devant la Cour suprême du Canada refusée)**

M. Losenno a déposé une plainte devant la Commission ontarienne des droits de la personne, alléguant avoir été victime de discrimination en raison de son handicap. L'intimé a offert de régler l'affaire et la

Commission n'a pas renvoyé l'affaire devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario parce qu'elle estimait que l'offre était raisonnable. M. Losenno a porté cette décision en appel.

Puisque l'offre de règlement était compatible avec l'esprit de la loi conférant ses pouvoirs à la Commission, la Cour d'appel a soutenu que la Commission pouvait prendre en considération l'offre de règlement lorsqu'elle a pris la décision de ne pas renvoyer la plainte à une commission d'enquête. En outre, comme Metroland n'a pas revendiqué de privilège de non-divulgation à l'égard de son offre de règlement, cette offre pouvait être produite devant les commissaires.

Pour ce qui est de déterminer le caractère raisonnable de l'offre, la Cour a également affirmé que la Commission avait droit à une grande déférence en la matière et que le seul critère pouvant justifier le réexamen de sa décision serait le caractère éminemment déraisonnable. La Cour a affirmé que la Commission a évalué l'offre présentée par Metroland et constaté qu'elle était équivalente à ce que l'appelant pourrait raisonnablement obtenir si l'affaire était portée devant une commission d'enquête (aujourd'hui appelée le Tribunal). La Cour affirmait que la Commission était libre de conclure que l'offre était raisonnable relativement aux recours généraux, spécifiques et d'intérêt public. La Cour admettait également que la Commission était libre de conclure que de nombreuses réclamations faites par l'appelant ne feraient pas l'objet d'une indemnisation.

M. Losenno a demandé l'autorisation de porter la décision en appel devant la Cour suprême du Canada; l'autorisation a été rejetée.

- **Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (Cour suprême du Canada)**

Dans cette cause importante sur les mesures d'adaptation concernant l'observance de pratiques religieuses, M. Multani, un jeune étudiant sikh du Québec, souhaitait porter son kirpan, un

objet de métal ressemblant à un poignard que portent les Sikhs en témoignage de leur foi. La commission scolaire le lui a interdit. La Cour d'appel du Québec a confirmé la décision de la commission scolaire. M. Multani a porté cette décision en appel devant la Cour suprême du Canada. La Commission ontarienne des droits de la personne est intervenue dans cette affaire en raison de l'expertise qu'elle a acquise après avoir traité avec succès une cause semblable en 1991. Par suite des arguments présentés alors par la Commission, toutes les écoles de l'Ontario doivent permettre l'observance de cette pratique religieuse, pourvu que certaines mesures de sécurité s'appliquent au port du kirpan à l'école. Intervenant dans l'affaire Multani, la Commission a fait valoir que la pratique adoptée en Ontario à la suite du précédent de 1991 devrait être appliquée partout au Canada.

Dans une décision unanime, la Cour suprême a abondé dans le sens des observations de la Commission et a révoqué la décision de la Cour d'appel du Québec en concluant que M. Multani devait être autorisé à porter son kirpan à l'école, à la condition qu'il soit placé dans un fourreau, qu'il soit difficile à sortir et qu'il soit porté sous ses vêtements. La Cour suprême a affirmé que l'interdiction absolue du port du kirpan allait à l'encontre de la Charte des droits et libertés et ne pouvait pas être justifiée comme étant une limite raisonnable des droits aux termes de la loi.

- **Tranchemontagne c. Ontario (Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (Cour suprême du Canada)**

Les plaignants, MM. Tranchemontage et Werbeski, ont fait une demande de soutien du revenu à titre de personnes handicapées, demande qui a été rejetée. La Commission ontarienne des droits de la personne est intervenue dans l'appel porté devant la Cour suprême du Canada, qui a été entendu le 12 décembre 2005. La question en litige était de savoir si le Tribunal de l'aide sociale (TAS) pouvait conclure qu'un article de la *Loi de 1997 sur le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées* (la « *LPOSPH* ») n'était pas con-

forme au *Code des droits de la personne* et que le Tribunal de l'aide sociale pouvait donc ne pas en tenir compte. Cet article dit qu'une personne n'est pas admissible au soutien du revenu à titre de personne handicapée si la seule limitation importante de ses activités de la vie quotidienne est attribuable à la dépendance ou à l'accoutumance à l'alcool, à la drogue ou à toute substance intoxicante. En revanche, le *Code des droits de la personne* reconnaît la toxicomanie comme un handicap.

Le Tribunal de l'aide sociale a refusé de se prononcer sur la question de savoir si cet article de la LPOSPH était contraire au *Code*.

Dans son arrêt daté du 26 avril 2006, la Cour suprême était d'accord avec la position de la Commission. La Cour suprême a affirmé que le *Code des droits de la personne* est une loi fondamentale. Tout tribunal qui a le pouvoir de considérer des questions de droit a également le pouvoir, dans le cadre de l'exercice normal des ses compétences légales, de déterminer si une autre loi est incompatible avec le *Code*. S'il y a incompatibilité, le *Code* a la primauté à moins que l'autre loi ne comporte une disposition expresse indiquant qu'elle l'emporte sur le *Code*. Le Tribunal de l'aide sociale pouvait donc déterminer si l'exclusion de l'alcoolisme de la définition de handicap donnant droit à des prestations contrevenait au *Code*. Si ce tribunal en venait à cette conclusion, la réparation consisterait donc à ignorer la disposition restrictive de la LPOSPH et à accorder le droit aux prestations prescrites.

- **Gurofsky c. Commission ontarienne des droits de la personne (Cour suprême du Canada)**

La Commission a affirmé qu'elle avait rendu une juste décision, aux termes des articles 34 et 37 du *Code*, en déterminant que la plainte de M. Gurofsky devrait plutôt être traitée dans le cadre du régime de négociation collective en vigueur dans son collège. La Cour divisionnaire lui a donné raison et a affirmé que tant que la

Commission était persuadée qu'un grief avait été déposé et qu'il n'avait pas encore été réglé, il n'était pas éminemment déraisonnable pour la Commission de décider qu'il était approprié que la plainte soit traitée dans le cadre du processus syndical.

La Cour suprême du Canada a rejeté la demande d'autorisation d'appel sans en expliquer les motifs, selon sa pratique habituelle.

Liste des décisions, règlements, révisions judiciaires et appels

Décisions finales du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario	**Motifs**
August v. Richland Marketing Inc. o/a Richland Technical Services *(plainte accueillie - décision modifiée)*	sexe; harcèlement sexuel
Boodhram v. 2009158 Ontario Limited o/a A Buck or Two #342 *(plainte accueillie)*	handicap
Davis v. 1041433 Ontario Limited o/a Trust Flooring Group, McAulay *(plainte accueillie)*	handicap
Deroche v. Yeboah-Koree, Recycling Renaissance International Inc. *(plainte accueillie)*	handicap
Farias v. Chuang c.o.b. as Queenstate Dental Care *(plainte accueillie)*	sexe; harcèlement sexuel; sollicitation sexuelle
Flamand v. DGN Investments, Lacasse Guenette *(plainte accueillie)*	ascendance; état familial
Francis v. Gordian Operations Inc. o/a Whistlers Restaurant, Mastoras *(plainte retirée)*	race; couleur
Howard v. De Ruiter *(plainte rejetée et décision sur les dépens)*	état familial; handicap; état matrimonial; sexe
Huang v. 1233065 Ontario Inc. (Ottawa Senior Chinese Cultural Association) o/a Ottawa Chinese Senior Association, Xu, Guo *(plainte accueillie)*	croyance
Laskowska v. Marineland of Canada Inc. *(plainte rejetée)*	harcèlement sexuel
Lepofsky v. Toronto Transit Commission, Ducharme *(plainte accueillie)*	handicap
Metcalfe and Hoogerdijk v. Papa Joe's Pizza & Chicken Inc., Toufighjou *(plainte accueillie)*	sexe; harcèlement sexuel; sollicitation sexuelle; représailles; état familial; association
Pleasant v. Mainline Manufacturing & Installing, Greeley *(plainte accueillie)*	couleur; race; handicap
Sanford v. Koop *(plainte accueillie)*	sexe; harcèlement sexuel
Stephens and Symister v. Lynx Industries Inc., Schram, Morris *(plainte rejetée et décision sur les dépens)*	couleur; race

suite à la prochaine page

suite de la page précédente

Règlements du Tribunal des droits de la personne	Motifs
A.B. v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario as represented by the Minister of Transportation and her Majesty the Queen in Right of Ontario as represented by the Minister of Government Services	sexe
Andrews v. Rideau Mailing Services Inc., Darwin, Smith, Quinty	handicap
Casasola v. Commercial Spring & Tool Ltd., Munoz Malue	sexe
Chatoori v. Canadian Tire Corporation Ltd., Gregory	race; lieu d'origine; origine ethnique
Cheng v. Starwood Group Inc., Greenberg, See	sexe; sollicitation sexuelle; harcèlement sexuel; représailles
Cockburn v. triOS College Business Technology Healthcare Inc., Li	handicap
Dennison v. Intercon Security Ltd.	orientation sexuelle
Desando v. The Corporation of the City of Thunder Bay Fire and Rescue Service	handicap
Farr v. Steelcase Canada Ltd., Allison	sexe; harcèlement sexuel
Faukovic v. Peel Condominium Corporation 232	état familial; état matrimonial
George v. Steelcase Canada Ltd., Allison	sexe, harcèlement sexuel
Grandin v. Rollag Manufacturing Corp. o/a Tallus, Jahn	handicap
Grayer v. East York Residential Services Ltd.	handicap; orientation sexuelle
Gyimah v. Toronto Police Services Board, Fassbender, Redi	race; couleur
Hill v. Grand & Toy Limited/Grand & Toy Limitée	handicap
Hogg by his next friend Hogg v. Reliable Liftx Inc., Schmitt	handicap
Jerlandino v. Hamilton East Kiwanis Boys' and Girls' Club, Harkness, Morris	origine ethnique; race; lieu d'origine
Jowsey v. Super Deals Travel Service Inc., Filion, Elsbury	handicap
Kiessling v. The Corporation of he Town of Kirdland Lake, Day	handicap; état familial; harcèlement
Kochberg v. Matrix Metal Ltd.	violation du règlement intervenu
Larose v. Greater Sudbury Police Services Board, Haggart, Rinaldo	handicap
Livingston v. Toronto Transit Commission, Intelligard International Inc., Gadsby, Toronto Coach Terminal Inc.	ascendance; couleur; lieu d'origine; race
McEwan v. Commercial Bakeries Corporation, Rea	handicap
Michell v. Accident Support Services Ltd., Minster	sexe

Règlements du Tribunal des droits de la personne	**Motifs**
Nabeta v. Trillium Health Centre, Douglas, Savage	handicap
Nawaz v. Commissionaires (Great Lakes), Gordon, Noel	handicap
O'Donnell v. Hiscox, Hiscox, Capman	handicap
P v. Non-Profit Service Provider, T and E	couleur; origine ethnique
Plouffe v. Complex Services Inc. o/a Casino Niagara	handicap
Reyes, Ayson, Juan, Rimando Lucena, Solis v. The Kitchen Table, Powell Rumgig, Shiach	race; harcèlement
Ryan v. 1274766 Ontario Limited o/a Project Automation, Jorgensen	handicap
Sepetis v. Town of Ajax, Van der Made, Duchemin	représailles
Shepard v. Rose Valley Homes Inc., Pollo-Perez, Adeo Contracting Ltd.	sexe; sollicitation sexuelle; harcèlement sexuel; représailles
Shepherd v. Roy Foss Motors Ltd., Bone Rizzutto Morrison	couleur; race; handicap; harcèlement
Slaytor v. High Class Car Wash Ltd., Bregman	handicap
Tebow v. 690721 Ontario Ltd. o/a Tim Hortons, Pecaric, Pecaric	état familial
Terry v. Wheels International Freight Systems Inc., Loreti	handicap; sexe; sollicitation sexuelle
Toneguzzo v. Kimberly Clarke Inc.	handicap
Turnbull v. Riverview Poultry Ltd., Heatherton	sexe; grossesse
Urciuoli v. Hamilton Police Service Board, Cruse, Vechter	état familial; état matrimonial; sexe
Wakutz v. Parton, Bailey Rogala, 1168264 Ontario Inc. o/a Home Health Care Depot	harcèlement sexuel; sexe; sollicitation sexuelle
Cour divisionnaire (appel)	**Motifs**
Smith and OHRC v. Mardana Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube) and Leelstaff Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube) and Iswood Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube) and Strynadka and Neal *(décision sur les dépens)*	race
Cour divisionnaire (révisions judiciaires)	**Motifs**
Kabala v. The Attorney General of Ontario, Lewis, Q.C., the Ombudsman Ontario, O.C., Chief Commissioner, OHRC, DeStefano, Investigator, OHRC, Ontario Labour Relations Board and the Ontario Ministry of Labour *(requête rejetée)*	disability
Kamalanathan v. OHRC *(requête rejetée)*	origine ethnique; lieu d'origine; race

suite à la prochaine page

suite de la page précédente

Cour divisionnaire (révisions judiciaires)	**Motifs**
Losier v. OHRC *(requête rejetée)*	handicap; sexe; représailles
McLean v. OHRC and Peel Regional Police Services Board *(requête rejetée)*	race
OHRC v. Human Rights Tribunal of Ontario, Her Majesty the Queen in right of Ontario (Minister of Community and Social Services), Locke and Office of the Worker Adviser *(requête rejetée parce qu'elle était sans objet)*	handicap
Universal Workers Union, LIUNA Local 183, Avero, Quinn, Dionisio v. OHRC, Human Rights Tribunal of Ontario, Tubbs *(requête accueillie)*	couleur; race; représailles
York Advertising and Murphy v. HRTO et al. *(requête accueillie et décision sur les dépens)*	sexe; harcèlement sexuel
York Advertising and Murphy v. HRTO et al. *(requête de jugement sur consentement)*	sexe; harcèlement sexuel
Cour d'appel	**Motifs**
Losenno v. OHRC and Metroland Inc. *(appel rejeté)*	handicap
Cour suprême du Canada	**Motifs**
Multani c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys et procureur général du Québec *(La Commission avait qualité d'intervenant, appel accueilli)*	croyance
Tranchemontagne et Werbeski c. Ontario (Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées) *(La Commission avait qualité d'intervenant, appel accueilli le 21 avril 2006)*	handicap

Liste des publications

Tous les documents son disponibles en français et en anglais, certains le sont également d'autres langues lorsque c'est indiqué.

Publications en langage clair	Publications Ontario	Site Web
Les peuples autochtones et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (disponible en français, anglais, cri, mohawk et ojibwa) (12/05)	√	√
La Commission : renseignements importants (11/01)	√	√
La discrimination fondée sur l'âge : Vos droits et vos responsabilités (07/03)	√	√
Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation (5/97)		√
Embauche : Vos droits et vos responsabilités * (1/01)	√	√
Guide du *Code des droits de la personne* (5/99)	√	√
Grossesse et allaitement naturel (11/01)	√	√
Vos droits avant, pendant et après la grossesse (5/99)	√	√
La mutilation génitale féminine: questions et réponses (disponible en français, anglais, arabe, somali, swahili, amharique) (8/99)	√	√ En anglais et français seulement
Harcèlement racial : Vos droits et vos responsabilités * (11/01)	√	√
Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96)	√	√
Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne (11/96)		√
Les droits de la personne au travail (2/05)	√	√
Les droits de la personne en Ontario : Guide des plaignants (disponible en français, anglais; bengali, chinois, gujrati, hindi, punjabi, somali, espagnol, tagalog, tamoul, ourdou et vietnamien) (7/00)	√	
Orientation sexuelle : Vos droits et vos responsabilités (11/01)	√	√
Protection des droits religieux (1/00)	√	√
Que faire en cas d'atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties plaignantes (5/97)		√
Que faire si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties mises en cause ou intimées (5/97)		√

* disponible en français, anglais, chinois, espagnol, punjabi, somali, tagalog, ourdou et vietnamien

suite à la prochaine page

suite de la page précédente

Publications en langage clair	**Publications Ontario**	**Site Web**
Vous embauchez ? Pensez aux droits de la personne (3/99)	√	√
Politiques et directives		
Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale (6/05)		√
Directives concernant la collecte de données sur les motifs énumérés en vertu du *Code* (9/03)		√
Directives concernant l'éducation accessible (09/04)		√
Directives concernant les programmes spéciaux (11/97)		√
Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées (03/02)		√
Politique concernant la discrimination et la langue (6/96)		√
Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle (1/00)		√
Politique concernant la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel (5/99)		√
Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (11/96)		√
Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi (6/96)		√
Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles (6/96)		√
Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (6/96)		√
Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (11/00)		√
Politique relative aux bourses d'études restrictives (7/97)		√
Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (10/96)		√
Politique sur la mutilation génitale féminine (11/00)		√
Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (3/00)		√
Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe (9/96)		√
Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool (9/00)		√

Autres publications	**Publications Ontario**	**Site Web**
La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne (6/96)		√
Code des droits de la personne	√	√
Affiche sur les droits de la personne (11 po X 17 po)	**Contact the Commission**	
Rapports annuels	√	√
Politique des droits de la personne en Ontario (2001)	contactez CCH Canadienne Limitée 90 av Sheppard E, bureau 300 Toronto, ON M2N 6X1 No sans frais : 1-800-268-4522 Courriel : cservice@cch.ca	

Ces publications ne sont disponibles qu'à Publications Ontario, 1 800 668-9938, ou sur le site Web de la Commission : www.ohrc.on.ca

États financiers

Situation Financiere au 31 Mars 2006 (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 2005-2006	Budget révisé au 31 mars 2006	Dépenses réelles au 31 mars 2006	Écart à la fin de l'exercice 2005-2006	
				milliers de $	% du budget révisé
Salaires et traitements	9 496,5	9 672,3	9 642,2	30,1	0,31
Avantages sociaux	1 200,8	1 128,6	1 190,0	(61,4)	(5,44)
Autres charges directes de fonctionnement	2 208,7	2 168,3	1 870,8	297,5	13,72
Total des charges	12 906,0	12 969,2	12 703,0		
Droits – coûts d'accès à à l'information, recouvrements de frais juridiques			(0,3)	0,3	
Revenu non précisé – Réception des dépens accordés à la Commission			(13,5)	13,5	

Remarque : La Commission ne conserve pas les revenus tirés des demandes d'accès à l'information et aux dépens qui ont été accordés à la Commission.

Notes :

[1] La Commission a traité 43 011 (soit 77 %) des 56 070 appels téléphoniques reçus. Le taux d'appels « abandonnés » ne tient pas compte des personnes qui rappellent et qui réussissent cette fois à parler avec une préposée ou un préposé aux renseignements.

[2] Selon un sondage effectué auprès des clients en 1999, plus de 87 % des répondants ont dit qu'ils procéderaient encore par médiation s'ils avaient à déposer à nouveau une plainte pour atteinte aux droits de la personne

[3] Commission ontarienne des droits de la personne, *Il est temps d'agir : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario* (Rapport de consultation).